

Wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r.

I PKN 568/99

Nie stanowi obejścia prawa powodującego nieważność czynności prawnej (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP) wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę ze skutkiem na dzień poprzedzający przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Renaty B. przeciwko Szpitalowi Zakonu B. [...] w K. o ustalenie i zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 1 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie wyrokiem z 20 stycznia 1999 r. [...] oddalił powództwo Renaty B. przeciwko Szpitalowi Zakonu B. [...] w K. o ustalenie, że strony wiąże umowa o pracę zawarta na czas nie określony - na warunkach wskazanych w umowie z 8 stycznia 1997 r. - oraz o zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za czas gotowości do pracy za okres od 1 stycznia 1998 r. do dnia wyroku wraz z odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Szpitalu Specjalistycznym im. E.B. w K. od 1 marca 1995 r. do 31 grudnia 1996 r. na stanowisku asystentki dyrektora, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Zarządzeniem z 13 sierpnia 1996 r. Wojewoda K. podjął decyzję o likwidacji Szpitala Specjalistycznego im. E.B. w K. z dniem 31 grudnia 1996 r. w związku ze zwrotem budynku, w którym szpital ten funkcjonował, na rzecz Zakonu B. Dyrektor Szpitala im. E.B., będący jednocześnie jego likwidatorem, poinformował powódkę latem 1996

r., że otrzyma ona, podobnie jak inne zatrudnione w tym szpitalu osoby, wypowiedzenie umowy o pracę i propozycję zatrudnienia w przyszłości w nowym szpitalu, prowadzonym przez Zakon B., na podstawie umowy o pracę na czas określony za wynagrodzeniem nie mniejszym od obecnie otrzymywanego. W dniu 13 listopada 1996 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 grudnia 1996 r., podając jako przyczynę wypowiedzenia likwidację szpitala na podstawie zarządzenia Wojewody Krakowskiego. Jednocześnie wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn dotyczących pracodawcy wymienionych w art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Powódka nie wniosła odwołania od wypowiedzenia.

Z początkiem stycznia 1997 r. budynek, w którym prowadzony był Szpital im. E. B., został zwrócony Zakonowi B., który w budynku tym – na bazie sprzętu medycznego dotychczasowego szpitala - rozpoczął prowadzenie niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej pod nazwą Szpital Zakonu B. [...]. Powódka została zatrudniona przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 1997 r. do 31 grudnia 1997 r. na stanowisku kierownika sekcji dokumentacji i statystyki medycznej. Umowa ta została zawarta 8 stycznia 1997 r., ale pracę powódka podjęła od 2 stycznia 1997 r. Zakres jej obowiązków na nowym stanowisku był nieco szerszy niż poprzednio na stanowisku asystentki dyrektora, ponadto podlegało jej dwóch pracowników. Umowa o pracę łącząca strony wygasła po upływie okresu, na jaki została zawarta.

Jako podstawę prawną swojego żądania powódka wskazywała art. 23¹ KP. Sąd Rejonowy stwierdził, że z samego brzmienia tego przepisu wynika bezzasadność żądania, albowiem nie ma on zastosowania do tych pracowników, którzy przed datą przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę nie byli już stroną stosunku pracy z poprzednim pracodawcą. Jeżeli doszło do rozwiązania stosunku pracy przed datą przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę, podmiot przejmujący zakład pracy nie staje się stroną rozwiązanych wcześniej stosunków pracy. Odnosząc się do zarzutów powódki dotyczących tego, że rozwiązanie z nią umowy o pracę przez Szpital Specjalistyczny im E.B. stanowiło nadużycie prawa i miało na celu uchycenie skutków szczególnej ochrony stosunku pracy wynikającej z treści art. 23¹ KP, Sąd Rejonowy – powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268 - stwierdził, że wzruszenie skutków wadliwego (nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy prawa) wypowiedzenia umowy o

pracę może się dokonać wyłącznie poprzez odwołanie się pracownika do sądu pracy od wypowiedzenia, co oznacza, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością zaskarżalną, a nie bezskuteczną samoistnie. Powódka - jako asystentka dyrektora zatrudniona w administracji Szpitala im. E.B. - musiała być zorientowana co do trybu przekształcenia tej placówki zatrudnienia. Była bliskim współpracownikiem dyrektora Szpitala, który pełnił jednocześnie obowiązki likwidatora i który miał objąć obowiązki dyrektora w nowym szpitalu. Skoro nie odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo iż w pełni zdawała sobie sprawę z faktu, że nie następuje likwidacja zakładu pracy, ale jego przekształcenie z publicznego na niepubliczny zakład opieki zdrowotnej, to po upływie okresu wypowiedzenia, a przed przejęciem szpitala przez Zakon B., stosunek pracy łączący powódkę i jej dotychczasowego pracodawcę uległ rozwiązaniu. Okoliczność zatem, że – wbrew twierdzeniom strony pozwanej, a zgodnie z twierdzeniami powódki – w rozumieniu przepisów prawa pracy nastąpiło przejęcie zakładu pracy (szpitala) przez nowego pracodawcę, nie zaś jego likwidacja, nie miała wpływu na rozwiązanie umowy o pracę łączącej powódkę ze Szpitalem im. E.B. Skoro stosunek pracy powódki ze Szpitalem im. E.B. został rozwiązany przed datą przejęcia szpitala przez Zakon B., a powódka nawiązała ze Szpitalem tego Zakonu nową umowę o pracę, która uległa rozwiązaniu po upływie czasu, na jaki została zawarta, nieuzasadnione jest jej powództwo o ustalenie, że strony nadal łączy stosunek pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z 1 czerwca 1999 r. [...] oddalił apelację powódki.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że po upływie okresu wypowiedzenia, a przed przejęciem szpitala przez Zakon B., stosunek pracy łączący powódkę z dotychczasowym pracodawcą uległ rozwiązaniu i sam fakt, że od 1 stycznia 1997 r. miało miejsce przejęcie szpitala przez Zakon B., nie zaś likwidacja szpitala jako placówki zatrudnienia, nie miał wpływu na skuteczność rozwiązania umowy o pracę z powódką. Sporna między stronami kwestia, czy faktycznie doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ KP w związku z likwidacją Szpitala im. E.B. na mocy zarządzenia Wojewody K., łączącą się ze zwrotem budynków należących do Zakonu B. oraz powstaniem Szpitala [...], ma znaczenie drugorzędne i nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Miałoby to znaczenie, gdyby powódka odwołała się od wypowiedzenia dokonanego przez Szpital im. E.B., czego jednak nie uczyniła. Wzruszenie skutków wadliwego wypowiedzenia może nastąpić

wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej przez odwołanie od tego wypowiedzenia do sądu pracy. Bez zaskarżenia w odpowiednim terminie ustalonym przez prawo materialne także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Dlatego – zdaniem Sądu Okręgowego - chybione są zarzuty powódki o bezwzględnej nieważności wypowiedzenia.

Kasację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w całości. Jako podstawę kasacji skarżąca wskazała naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnym niezastosowaniu wobec niej art. 23¹ KP, a także niezastosowaniu art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP i w następstwie tego błędnym sankcjonowaniu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego dla pozorów w celu obejścia art. 23¹ KP lub niezastosowaniu art. 8 KP i w następstwie tego błędnym sankcjonowaniu wypowiedzenia sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. Powódka wniosła o „uchylenie wyroku“ oraz ustalenie, że łączy ją ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta na czas nie określony na warunkach sprecyzowanych w umowie z 8 stycznia 1997 r. oraz zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas gotowości do pracy za okres od 17 czerwca 1998 r. do dnia wyroku z należnymi odsetkami, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Krakowie. W uzasadnieniu kasacji powódka podniosła, że naruszenie przez dyrektora Szpitala im. E.B. w stosunku do powódki obowiązku wynikającego z art. 23¹ § 3 KP powinno być uwzględnione przy ocenie składanego przez niego dla pozorów oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w celu obejścia przepisu art. 23¹ KP. Zdaniem powódki, „Sądy obu instancji sankcjonując ustalony stan faktyczny jako poprawny stworzyły tym samym legalny sposób na bezkarne obejście art. 23¹ KP“. Skoro powódka jako asystentka dyrektora była utwierdzana przez niego w przekonaniu, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest podyktowane całkowitą i ostateczną likwidacją zakładu pracy i art. 23¹ KP nie znajduje zastosowania, to nie miała powodu odwoływać się od otrzymanego wypowiedzenia. Tymczasem likwidacja szpitala była pozorna. Gdyby dyrektor Szpitala im. E.B. poinformował powódkę o przejęciu zakładu pracy przez Zakon B., to wówczas powódka miałaby podstawy do kwestionowania otrzymanego wypowiedzenia. Brak tej informacji spowodował, że powódka została skutecznie wprowadzona w błąd i dlatego nie składała odwołania od wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma uzasadnionych podstaw. Konstrukcja pozwu - a także konstrukcja kasacji - opiera się na dwóch podnoszonych przez powódkę argumentach: po pierwsze, że likwidacja jej poprzedniego zakładu pracy (Szpitala Specjalistycznego im. E.B.) była pozorna oraz że w związku z tym pozorne było również wypowiedzenie jej umowy o pracę przez dyrektora (i jednocześnie likwidatora) Szpitala im. E.B. Pozorność, o jaką chodzi powódce, nie jest przy tym traktowana przez nią jako pozorność oświadczeń woli konstruujących określone czynności prawne (a więc pozorność w rozumieniu art. 83 KC), lecz jako fikcyjność, nierzeczywistość likwidacji poprzedniego zakładu pracy i w związku z tym fikcyjność, nierzeczywistość przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę w Szpitalu im. E.B. Jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazano bowiem likwidację tego Szpitala na podstawie Zarządzenia Wojewody K. z 13 sierpnia 1996 r. Powódce chodzi więc w istocie o to, że nie było rzeczywistej, a przez to uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę. Brak uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia mógł być kwestionowany jedynie w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (albo o odszkodowanie) wszczętej w wyniku odwołania powódki od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 44 KP i art. 45 § 1 KP). Odwołania takiego powódka jednak nie wniosła. Pozorność w rozumieniu art. 83 KC nie może dotyczyć oświadczenia woli poprzedniego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, albowiem pozorne w tym znaczeniu jest oświadczenie złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów, a powódka nie twierdziła, że godziła się na pozorne wypowiedzenie jej umowy o pracę. Konstrukcja pozorności wypowiedzenia w znaczeniu, o jakim mowa w art. 83 KC, jest niemożliwa do przyjęcia także z tej przyczyny, że powódka nie twierdzi, aby wypowiedzenie to ukrywało inną czynność prawną, a zgodnym zamiarem obydwu stron – jej samej jako pracownika oraz pracodawcy – było wywołanie innych skutków prawnych, niż wynikające z treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Nie jest usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę przez poprzedniego pracodawcę nie stanowiło obejścia prawa, w szczególności nie stanowiło obejścia art. 23¹ KP w celu wyeliminowania w stosunku do powódki skutków wynikających z konstrukcji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i przejęcia z mocy prawa przez nowego pracodawcę pracowników zatrudnionych w tym zakładzie pracy

(jego części). Nie ma w treści art. 23¹ KP zakazu wypowiedzania umów o pracę pracownikom zatrudnionym w zakładzie pracy podlegającym przejściu na innego pracodawcę. Dotychczasowy pracodawca może zatem wypowiedzieć umowy o pracę takim pracownikom. Zasadność tego wypowiedzenia (w znaczeniu istnienia rzeczywistej i uzasadnionej jego przyczyny) podlega badaniu w razie odwołania się pracownika do sądu pracy od wypowiedzenia mu umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego okres ulega zakończeniu przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, ma ten skutek, że pracownik nie staje się z mocy prawa stroną stosunku pracy z nowym pracodawcą, albowiem jego stosunek pracy rozwiązał się w wyniku wypowiedzenia przed zmianami podmiotowymi po stronie pracodawcy. Generalnie bowiem art. 23¹ KP nie zawiera zakazu rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. Przejęciu z mocy prawa przez nowego pracodawcę podlegają tylko ci pracownicy, którzy są zatrudnieni w zakładzie pracy w chwili jego przejścia na tego pracodawcę (por. wyrok SN z 16 września 1997 r., I PKN 248/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 559, wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 296/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 422, wyrok z 24 listopada 1998 r., I PKN 433/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 17, wyrok z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 21/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 471).

Zmiana treści art. 23¹ KP wprowadzona ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), która weszła w życie z dniem 2 czerwca 1996 r., polegająca na wprowadzeniu obecnego § 3 tego artykułu, wbrew argumentacji powódki zawartej w kasacji, nic nie zmieniła, jeśli chodzi o przytoczone wcześniej rozumienie mechanizmu przejścia z mocy prawa przez nowego pracodawcę tych pracowników, którzy są zatrudnieni w zakładzie pracy w chwili jego przejścia na innego pracodawcę. Zmiana ta nałożyła jedynie na pracodawcę obowiązek informowania pracowników o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wynikających z tego skutkach dla przejmowanych pracowników w zakresie ich stosunków pracy. Nie wprowadziła zatem zakazu wypowiedzania umów o pracę przez dotychczasowego pracodawcę tym pracownikom, którzy nie będą podlegali przejściu przez nowego pracodawcę, ani tym, którzy przejdą do nowego pracodawcy w czasie trwania okresu wypowiedzenia i których stosunek pracy rozwiąże się na skutek tego wypowiedzenia już w czasie zatrudnienia u nowego pracodawcy. Dyrektor Szpitala im. E.B. nie miał obowiązku informowania powódki (w trybie art. 23¹ § 3 KP) o skutkach przejścia szpitala jako za-

kładu pracy (placówki zatrudnienia) na innego pracodawcę, skoro stosunek pracy powódki miał ulec rozwiązaniu – w wyniku wypowiedzenia – przed datą przejścia.

Nie ulega wątpliwości, że wypowiedzenie pracownikowi przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nie określony musi być uzasadnione (w tym znaczeniu, że musi istnieć rzeczywista i uzasadniona przyczyna tego wypowiedzenia). To, czy przejście zakładu pracy (jego części) na innego pracodawcę może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umów o pracę pracownikom przez dotychczasowego pracodawcę, podlega indywidualnej ocenie w sprawie wszczętej przez pracownika w wyniku wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w relacji do konkretnego stanu faktycznego. Nie można co do zasady wykluczyć, że w określonej konkretnej sprawie wypowiedzenie takie będzie uzasadnione, np. wówczas, gdy przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę wiąże się z istotnymi zmianami organizacyjnymi wykluczającymi dalsze zatrudnianie wszystkich pracowników zatrudnionych u dotychczasowego pracodawcy. Jeżeli wypowiedzenie okaże się nieuzasadnione, a pracownik się od niego odwoła, wówczas uzyska przywrócenie do pracy i jego stosunek pracy będzie trwał nadal już u nowego pracodawcy.

W rozpoznawanej sprawie przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę przez poprzedniego pracodawcę (Szpital Specjalistyczny im. E.B.) nie podlegały badaniu. Nie podlegało też ocenie w rozpoznawanej sprawie, czy przyczyny te były uzasadnione, czy też nie. Sprawa nie była bowiem wniesiona przeciwko temu pracodawcy i nie dotyczyła uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, lecz ustalenia, że umowa o pracę zawarta na czas nie określony wiąże powódkę z innym pracodawcą (Szpitalem Zakonu B. [...]). Nieskuteczne jest zatem kwestionowanie przez powódkę w rozpoznawanej sprawie zasadności wypowiedzenia, a także zgodności tej czynności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, czyli zarzucanie poprzedniemu pracodawcy, że dokonując wypowiedzenia jej umowy o pracę uczynił ze swojego prawa podmiotowego użytek nie podlegający ochronie (czyli nadużył prawa podmiotowego, o czym stanowi art. 8 KP). Wszystkie te argumenty podlegałyby natomiast badaniu w razie wniesienia przez powódkę odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka nie wniosła tego odwołania nawet wtedy, gdy została już zatrudniona – na podstawie umowy zawartej na czas określony (na okres jednego roku) - u strony pozwanej i kiedy stały się dla niej oczywiste te wszystkie aspekty organizacyjne przejścia (w rozumieniu art. 23¹ KP) szpitala jako placówki zatrudnienia przez nowego pra-

codawcę, które podnosiła w niniejszej sprawie wniesionej pod koniec grudnia 1997 r., na krótko przed upływem okresu, na jaki strona pozwana zawarła z nią umowę o pracę.

W związku z tym, że kasacja powódki nie zawierała zarzutu naruszenia przepisów postępowania, dla oceny, czy doszło do naruszenia prawa materialnego mia-rodajny był ustalony przez Sąd Okręgowy stan faktyczny, a z ustaleń tego Sądu wynikało, że umowa o pracę łącząca powódkę ze Szpitalem Specjalistycznym im. E.B. uległa rozwiązaniu – w wyniku nie zakwestionowanego przez powódkę we właściwy sposób (art. 44 i 45 § 1 KP) i w odpowiednim czasie (art. 264 § 1 KP) wypowiedzenia umowy o pracę – przed przejściem zakładu pracy (szpitala) na nowego pracodawcę. Z tej przyczyny prawidłowo Sąd Okręgowy uznał, że do powódki nie miał zastosowania art. 23¹ KP, a podniesiony w kasacji zarzut naruszenia tego przepisu (przez jego niezastosowanie) jest nieusprawiedliwiony.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie może być uznane za czynność bezwzględnie nieważną na podstawie art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP, albowiem Kodeks pracy w sposób wyczerpujący reguluje skutki sprzecznego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, a w każdym razie wypowiedzenie to nie może być uznane za bezwzględnie nieważne z przyczyn wskazanych w kasacji, nie było bowiem czynnością prawną zawierającą oświadczenie woli złożone dla pozorów (art. 83 § 1 KC) ani nie miało na celu obejścia bezwzględnie obowiązującego przepisu prawa (w szczególności art. 23¹ KP, który nie zawiera zakazu wypowiedzania umów o pracę pracownikom przed przejściem zakładu pracy przez innego pracodawcę, a innego przepisu, który miałby podlegać obejściu, powódka nie wskazała). Nie są w związku z tym trafne twierdzenia kasacji o bezwzględnej nieważności – a przez to samoistnej bezskuteczności - wypowiedzenia umowy o pracę powódce, z powodu tego, że czynność ta, dokonana przez poprzedniego pracodawcę, była sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, a zatem powinna być oceniona ze skutkiem wynikającym z powołanych w kasacji przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 § 1 KC i art. 8 KP. Wypowiedzenie umowy o pracę może być uznane za nieuzasadnione lub dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, co jednak nie jest równoznaczne z bezskutecznością dokonanego wypowiedzenia. Podstawową zasadą prawa pracy jest bowiem możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej

przez odwołanie się pracownika do sądu pracy (art. 44 i 45 KP), w kodeksowym terminie prawa materialnego siedmiu dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 KP). Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest działaniem bezwzględnie nieważnym lub bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z wpływem okresu wypowiedzenia. Inaczej rzecz ujmując, jeżeli dokonane przez pracodawcę wadliwe wypowiedzenie nie zostanie wycofane za zgodą pracownika, to wyłącznie sąd pracy może zweryfikować skutki prawne wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====