



Sygn. akt II PK 363/12

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa Ł. M.

przeciwko M. G.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 września 2013 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w P. z dnia 25 maja 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia  
6 marca 2012 r. oddalił powództwo Ł. M. o zasądzenie od pozwanej M. G. kwoty

17.100 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w C. spółce z o.o. od 1 grudnia 2007 r. na stanowisku menagera restauracji. W tej firmie pracowała również pozwana, będąca menagerem części bowlingowej. Strony planowały prowadzenie w oparciu o umowę spółki cywilnej działalności gospodarczej takiej, jak ich pracodawca i wynajęcie w tym celu pomieszczeń spółki przeznaczonych na tę działalność oraz przejęcie od spółki wszystkich jej pracowników. Pod koniec negocjacji powód jednak odstąpił od tego zamiaru, wobec czego pozwana zdecydowała o samodzielnym prowadzeniu działalności. W związku z tym w dniu 31 marca 2011 r. zawarła ze spółką C. porozumienie, zgodnie z którym spółka wynajęła jej swoje pomieszczenia oraz zobowiązała się rozwiązać z dniem 31 marca 2011 r. umowy o pracę ze wszystkimi pracownikami wyszczególnionymi w liście załączonej do porozumienia. Pozwana natomiast zobowiązała się do zawarcia z tymi pracownikami umów o pracę na warunkach nie gorszych niż obowiązujące u poprzedniego pracodawcy. Jednym z tych pracowników był powód, który z dniem 31 marca 2011 r. rozwiązał ze spółką umowę o pracę za porozumieniem stron, a w dniu 1 kwietnia 2011 r. nawiązał umowę o pracę na czas nieokreślony z pozwaną, na podstawie której objął stanowisko menagera restauracji w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powoda w stosunku do wynagrodzenia osiąganego u poprzedniego pracodawcy wzrosło z około 4.300 zł brutto do 5.700 zł brutto (plus premia uznaniowa). Dnia 12 sierpnia 2011 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych, na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. a k.p., wskazując jako przyczynę niezdolność powoda do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące.

Sąd Rejonowy wskazał, że na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy (lit. a), bądź dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące – gdy

pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy (lit. b). Zgodnie z art. 53 § 4 w związku z art. 36 § 1<sup>1</sup> k.p., do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 53 § 1 k.p., wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez poprzedniego pracodawcę. Stosownie zaś do art. 23<sup>1</sup> § 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. Nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną na podstawie tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę stosunek pracy został skutecznie rozwiązany. Wypowiedzenie umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę nie może jednak zmierzać do obejścia art. 23<sup>1</sup> k.p., a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Analogiczne stanowisko należy zająć odnośnie do skutków rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Jeżeli nastąpiło ono przed datą przejścia zakładu pracy, to mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23<sup>1</sup> k.p., nie może znaleźć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, że porozumienie to jest obarczone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność, w tym, że wyłączną przyczyną zawarcia tego porozumienia był transfer zakładu pracy na nowego pracodawcę. W takim bowiem wypadku porozumienie rozwiązujące stosunek pracy zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy, co prowadzi do sprzeczności z bezwzględnie obowiązującym art. 23<sup>1</sup> k.p. W rezultacie porozumienie takie jest nieważne z mocy prawa.

W tym kontekście, w ocenie Sądu pierwszej instancji, istotne znaczenie miały postanowienia porozumienia rozwiązującego stosunek pracy z poprzednim pracodawcą oraz umowy o pracę zawartej przez powoda z pozwaną. Sąd zwrócił uwagę, że powód był świadomy skutków prawnych rozwiązania umowy o pracę ze spółką oraz nawiązania umowy o pracę z pozwaną, bowiem uczestniczył w rozmowach dotyczących przejęcia infrastruktury spółki oraz negocjował z pozwaną warunki ewentualnej umowy co do wspólnego prowadzenia restauracji i toru

bowlingu. Planując podjęcie działalności razem z pozwaną, nie godził się na przejście pracowników spółki w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Celem stron było zapewnienie sobie wykwalifikowanego personelu w oparciu o nawiązanie nowych umów o pracę. Powód, rozwiązując umowę o pracę ze spółką za porozumieniem stron i nawiązując nową umowę o pracę z pozwaną, był więc świadomy (a co najmniej powinien być) wszystkich konsekwencji prawnych, jakie niesło jego zachowanie, a w szczególności, że akt wyrażenia woli rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą niweczy jego prawa związane z przejściem zakładu pracy. Przyjęcie odmiennego stanowiska oznaczałoby „brak poszanowania Sądu dla autonomii woli stron, godności i wolności człowieka, który jako istota rozumna posiada prawo do tego, aby samodzielnie decydować o swoim losie, w tym samodzielnie kształtować swoje stosunki prawne”. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powoływanie się obecnie przez powoda na skutki prawne, które nie były objęte zachowaniem stron i tym samym nabycie uprawnień, których powód – rozwiązując umowę o pracę ze spółką – świadomie się zrzekł, można by zakwalifikować jako nadużycie prawa niezastługujące na ochronę (art. 8 k.p.).

Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że stosunek pracy powoda nie może zostać objęty ochroną przewidzianą w przepisie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., chociaż pozwana przejęła zakład pracy od spółki. W związku z tym okres zatrudnienia powoda u pozwanej należy liczyć od 1 kwietnia 2011 r., wobec czego rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 12 sierpnia 2011 r. z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej nieprzerwanie od 6 maja 2011 r. nie naruszało art. 53 § 1 pkt 1 lit. a k.p.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w P., rozpoznając sprawę na skutek apelacji powoda, wyrokiem z dnia 25 maja 2012 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 17.100 zł oraz kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego w pierwszej instancji i kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalony w sprawie stan faktyczny, nie dzieląc jednak jego oceny prawnej. W szczególności Sąd ten podniósł, że koncepcja Sądu Rejonowego, jakoby dla zatrudnienia w przyszłości pracowników spółki konieczne było uprzednie rozwiązanie z nimi umów o pracę, jest całkowicie

niezasadna. Dla oceny, czy porozumienie rozwiązujące stosunek pracy jest sprzeczne z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., nie ma też znaczenia istnienie po stronie pracownika świadomości tej sprzeczności. Istotne jest jedynie ustalenie, czy jego wyłączną przyczyną był transfer zakładu pracy na nowego pracodawcę. W porozumieniu zawartym przez pozwaną ze spółką ustalono, że pozwana zawrze umowy o pracę ze wszystkimi pracownikami spółki pod warunkiem skutecznego rozwiązania z nimi umów o pracę przez spółkę. Pozwana postawiła zatem spółce warunek, od którego uzależniała zawarcie umów o pracę z przejmowanymi pracownikami, co jednoznacznie wskazuje, że jej wolą było uniknięcie skutków przejęcia pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Potwierdzają to również zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. W takiej sytuacji, w ocenie Sądu drugiej instancji, porozumienie rozwiązujące stosunek pracy powoda ze spółką, za wyłączną przyczynę miało transfer zakładu pracy na pozwaną, a tym samym było nieważne z mocy prawa jako sprzeczne z bezwzględnie obowiązującą normą zawartą w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. W konsekwencji, do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., powinien być wliczony okres pracy powoda u poprzedniego pracodawcy (art. 53 § 4 k.p.), co oznacza, że w chwili podejmowania przez pozwaną decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę jego staż pracy był dłuższy niż 6 miesięcy, uniemożliwiając zastosowanie wobec niego art. 53 § 1 pkt 1 lit. a k.p. Do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło zatem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, co czyni uzasadnionym jego roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 k.p. w wysokości wskazanej w art. 58 k.p.

Sąd Okręgowy nie podzielił także stanowiska Sądu pierwszej instancji odnośnie do tego, że powód świadomie zrzekł się swoich uprawnień, a obecne jego powództwo można by zakwalifikować jako nadużycie prawa, niezastługujące na ochronę (art. 8 k.p.), wskazując że „powód nie był wyjątkiem, ale jego zachowanie było identyczne jak i innych pracowników, których także zmuszono do podpisania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, uzależniając od tego podpisanie umowy o pracę z pozwaną”.

Pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji, zarzucając naruszenie:

1. art. 18 § 1 i 2 k.p., przez jego błędną wykładnię, a w następstwie niewłaściwe zastosowanie w ustalonym stanie faktycznym;

2. art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię i zastosowanie go przez Sąd Okręgowy w zaistniałym stanie faktycznym z urzędu i w następstwie uznanie, że dokonane przez powoda z firmą C. rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron było bezwzględnie nieważne, albowiem powód, jak i pozostali pracownicy, zostali rzekomo wprowadzeni w błąd, iż podpisanie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę jest konieczne, by od dnia 1 kwietnia 2011 r. mogli pracować u pozwanej, co stoi w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, zaś przesłanką spisania pomiędzy powodem a spółką porozumienia był jedynie transfer zakładu pracy, podczas gdy żadna ze stron nieważności czynności prawnej nie podnosiła w toku postępowania. W wyniku takiego automatycznego działania Sądu drugiej instancji w istocie nastąpiła ingerencja w autonomię i możliwość podejmowania przez strony we własnym zakresie samodzielnych decyzji. Ingerencja ta nastąpiła pomimo jasnej i czytelnej postawy powoda jako pracownika i prowadzi do podważenia pewności obrotu gospodarczego i prawnego, a tym samym do utraty zaufania obywateli do obowiązującego systemu prawnego, czy wymiaru sprawiedliwości;

3. art. 23<sup>1</sup> k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skoro przepis ten stosuje się wyłącznie do osób pozostających w stosunku zatrudnienia z dotychczasowym pracodawcą w momencie przejścia zakładu pracy, która to sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie, albowiem powód w dacie rzekomego przejścia zakładu pracy nie był pracownikiem spółki;

4. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię, w następstwie czego doszło do przyjęcia, że wola stron, także w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy, nie ma pierwszeństwa w kształtowaniu ich sytuacji prawnej przed automatycznym działaniem przepisów prawa pracy (analogia z art. 18 k.p.), a także przez jego niewłaściwe zastosowanie (zaniechanie zbadania, jaki był zgodny zamiar stron i cel złożonego przez powoda oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę ze spółką w drodze porozumienia stron, jak i przy zawarciu umowy o pracę z pozwaną) i w efekcie nieprawidłowe przyjęcie, że doszło do rzekomego pokrzywdzenia powoda przez wprowadzenie go w błąd co

do skutków prawnych zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, albowiem w przeciwnym razie nie złożyłby oświadczenia o rozwiązaniu tej umowy w drodze porozumienia, zaś umowa zawarta między stronami w dniu 1 kwietnia 2011 r. miała charakter jedynie deklaratoryjny;

5. art. 231 k.p.c., przez jego niezastosowanie dla ustalenia, że w stosunku do powoda nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, albowiem powód w momencie rzekomego przejścia nie był już pracownikiem spółki;

6. art. 53 § 1 pkt 1 lit a. k.p., przez jego niezastosowanie w wyniku błędnych ustaleń Sądu, że zakładowy staż pracy powoda trwał dłużej niż 6 miesięcy.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania przed Sądami obu instancji i w postępowaniu kasacyjnym, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 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, z zastrzeżeniem § 5. Nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy stosunek pracy został skutecznie rozwiązany. Nowy pracodawca może bowiem wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejęcia zakładu pracy, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem tego zakładu. Z tego względu w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art. 23<sup>1</sup> k.p. nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę (podobnie skutku rozwiązującego umowę o pracę u dotychczasowego pracodawcy na mocy porozumienia stron) – por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97 (OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 422).

W zakresie autonomii stron stosunku pracy mieści się niewątpliwie możliwość rozwiązania istniejącego stosunku pracy za porozumieniem, nawet jeżeli

zakład pracy ma być przejęty przez inny podmiot. Jednakże, ze względu na istotę instytucji przejścia zakładu pracy, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (jak każda inna czynność prawna) nie może zmierzać do obejścia art. 23<sup>1</sup> k.p., a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jeżeli zatem doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, to mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23<sup>1</sup> k.p., nie może znaleźć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, że porozumienie to jest obarczone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność (art. 58 k.c.). W szczególności nieważność ta może wynikać ze sprzeczności porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, zawartego między dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem, z prawem, w szczególności z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., jeżeli przyczyną jego zawarcia jest transfer zakładu na nowego pracodawcę. W takim bowiem przypadku porozumienie rozwiązujące stosunek pracy zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy pomimo przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, co prowadzi do sprzeczności z bezwzględnie obowiązującą normą prawną zawartą w tym przepisie. W rezultacie, porozumienie takie jest nieważne z mocy prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, OSP 2009, nr 1, poz. 11).

Z powyższego wynika, że w przypadkach rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy i kontynuowania go w podmiocie przejmującym, należy przede wszystkim dokonać oceny, dlaczego doszło do rozwiązania stosunku pracy. W tym kontekście nasuwa się przede wszystkim pytanie o cel zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy między powodem a spółką (dotychczasowym pracodawcą) oraz zawarcia umowy o pracę między nim a pozwaną (jako nowym pracodawcą przejmującym zakład pracy) na innych (lepszyc dla powoda w zakresie wysokości wynagrodzenia) warunkach. Zgodnie z art. 65 § 1 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z art. 65 § 2 k.c. wynika zaś, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Wyraźnie więc ustawodawca przyznaje tu



prymat subiektywnej metodzie wykładni, która ma pozwolić na ustalenie znaczenia, jakie obie strony nadawały składanemu oświadczeniu woli w momencie jego wyrażania, a nie z chwili dokonywania wykładni (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I CSK 193/10, LEX nr 784895). W rozumieniu art. 65 § 2 k.c. cel umowy jest wyznaczony przez funkcję, jaką strony wyznaczają danej czynności w ramach łączących je stosunków prawnych. Jest to cel zindywidualizowany, dotyczący konkretnej umowy i znany obu stronom. Wpływa on na kształt praw i obowiązków pośrednio, jako jeden z czynników, które powinny być brane pod uwagę przy dokonywaniu wykładni. Cel nie musi być wyartykułowany w treści umowy, a może być ustalany na podstawie okoliczności towarzyszących dokonaniu czynności prawnej. Cel umowy można określić jako intencję stron co do skutków prawnych, jakie mają nastąpić w związku z zawarciem umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/09, LEX nr 512012; z dnia 8 stycznia 2010 r., IV CSK 269/09, LEX nr 668919; z dnia 21 grudnia 2011 r., III CSK 47/10, LEX nr 738108). U podstaw badania zamiaru stron oraz okoliczności wpływających na tłumaczenie (interpretację) oświadczeń woli znajdują się fakty (zdarzenia, stany) przedstawione przez strony i wykazywane zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu w procesie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2007 r., II CSK 546/06, LEX nr 253385).

Rację ma skarżąca, że Sąd Okręgowy nie dokonał w powyższy sposób oceny żadnej z umów, istotnych z punktu widzenia przedmiotu sporu, tj. porozumienia rozwiązującego stosunek pracy i umowy o pracę zawartej z pozwaną. Wniosek odnośnie do tego, że wyłączną przyczyną rozwiązania przez powoda stosunku pracy z poprzednim pracodawcą był transfer zakładu pracy wysnuł bowiem jedynie z treści porozumienia zawartego między pracodawcami. To zaś, że pracodawcy się porozumieli co do tego, że dojdzie do rozwiązania stosunków pracy z wszystkimi pracownikami i nawiązania nowych stosunków pracy przez podmiot przejmujący nie musi oznaczać, że w każdym indywidualnym przypadku rozwiązanie umowy o pracę miało za swoją przyczynę wyłącznie transfer zakładu pracy, zwłaszcza gdy, tak jak w przypadku powoda, warunki wynagrodzenia zaoferowane przez nowego pracodawcę są lepsze od poprzednio obowiązujących. Nie można w takiej sytuacji wykluczyć przypuszczenia, że celem takiego działania

powoda była chęć skorzystania z możliwości wynegocjowania lepszych warunków płacowych niż obowiązujące u dotychczasowego pracodawcy niejako „przy okazji” planowanego transferu, tym bardziej, że powód miał gwarancje zatrudnienia u pozwanej na warunkach nie gorszych niż poprzednio obowiązujące wyrażone zobowiązaniem tego pracodawcy w porozumieniu zawartym ze spółką. Jak zaś już powiedziano, porozumienie rozwiązujące stosunek pracy tylko wtedy jest bezwzględnie nieważne, gdy jego celem jest wyłączenie skutku w postaci automatycznej zmiany pracodawcy i kontynuacji stosunku pracy o określonej treści. Jeżeli natomiast oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron było dobrowolne, a dokonana przez strony czynność prawna nie zmierzała do obejścia prawa (art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.), ale została dokonana w innym celu, a jedynie „przy okazji” transferu, porozumienie wywoła zamierzony skutek w postaci ustania stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu, albowiem brak jakichkolwiek ustaleń odnoszących się do celu i zgodnego zamiaru powoda oraz spółki zawierających porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy, a także stron nawiązujących nowy stosunek pracy, w chwili ich zawierania, przy uwzględnieniu okoliczności towarzyszących tym umowom, uniemożliwia stwierdzenie, czy istotnie doszło do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., na skutek czego porozumienie rozwiązujące stosunek pracy ze spółką musi być uznane za nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co ma podstawowe znaczenie dla oceny prawidłowości rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę z powodem na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. a k.p.

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).