



Sygn. akt II PK 24/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. G.

przeciwko:

1. B. Sp. z o.o. w likwidacji w B.,

2. C. Sp. z o.o. w B.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 7 sierpnia 2014 r.,

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

## UZASADNIENIE

B. G. wytoczyła powództwo przeciwko: B. Spółce z o.o. w likwidacji (dalej jako: „pozwana 1”) i C. Spółce z o.o. (dalej jako: „pozwana 2”) o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W pozwie wskazała, że Spółka P. S.A., będąca właścicielem pozwanych spółek, przeniosła ze spółki pozwanej 1 do innych spółek wszystkich pracowników, z wyjątkiem tych, którzy podlegali ochronie związkowej, a następnie rozpoczęła likwidację pozwanego 1, aby pozbyć się działaczy związkowych, co narusza przepisy o ochronie tych działaczy.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 marca 2014 r. oddalił powództwo.

Sąd ten ustalił między innymi, że powódka została zatrudniona przez stronę pozwaną 1 na podstawie umowy o pracę z dnia 15 listopada 2004 r. zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku „specjalisty ds. [...] – DZZM”, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 11 maja 2010 r. B. G. została wybrana na stanowisko przewodniczącej Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy R. S.A. na okres kadencji do dnia 30 maja 2015 r. Na podstawie uchwały zarządu związku zawodowego została objęta ochroną, określoną w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., o czym został zawiadomiony pracodawca.

W 2013 r. zarządy spółek B. Spółka z o.o., C.. Spółka z o.o. i M. Spółka z o.o. ustaliły, że części zakładu pracy B. Spółka z o.o. zostaną przejęte przez C. Spółkę z o.o. oraz M. Spółkę z o.o. W dniu 2 września 2013 r. nastąpiło przejście części zakładu pracy pozwanej 1, obejmującej usługi świadczone przez dyrektora nadzoru inwestycyjnego oraz dział zarządzania majątkiem i nadzoru budowlanego na pozwaną 2. Pracownicy zatrudnieni w tych działach przeszli w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. do pozwanej 2. W ten sposób zostało przejętych ośmiu pracowników, wykonujących usługi związane z zarządzaniem majątkiem i nadzorem budowlanym w zakresie zleconym przez R. S.A. i P. S.A. Tego samego dnia nastąpiło też przejście części zakładu pracy pozwanej 1, obejmującej usługi świadczone przez magazyn opakowań, myjnię opakowań, magazyn surowców i wyrobów, magazyn

główny oraz transport wewnętrzny, na M. Spółkę z o.o. Pracownicy zatrudnieni w tych działach (21 osób) przeszli w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. do M. Spółki z o.o. Porozumienia o przejęciu części zakładu pracy pozwanej 1 przez pozwaną 2 i M. Spółkę z o.o. nie objęły: powódki oraz J.C. – przewodniczącego związku zawodowego, B. Z. – skarbnika związku zawodowego, a także J. Z. – przewodniczącej komisji rewizyjnej organizacji związkowej, którzy pozostali jedynymi pracownikami pozwanego 1.

W dniu 11 września 2013 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej 1 podjęło uchwałę w przedmiocie rozwiązania spółki i otwarcia postępowania likwidacyjnego. W dniu 17 września 2013 r. pozwany 1 złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, które zgodnie z art. 36<sup>1</sup> k.p. zostało skrócone do jednego miesiąca i upłynęło w dniu 31 października 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powódki wskazano likwidację pracodawcy.

Uznając, że powódka nie korzystała z ochrony związkowej, nie przeszła do innego zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz doszło do likwidacji pracodawcy, Sąd uznał wypowiedzenie za zgodne z prawem.

Wyrokiem z dnia 7 sierpnia 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 26 marca 2014 r.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji o bezzasadności roszczeń powódki. Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka była zatrudniona przez pozwanego 1 w likwidacji jako jednoosobowy pracownik działu utrzymania czystości, a stanowisko to nie wchodziło w skład części zakładu pracy przejętej przez pozwanego 2. Powódka wykonywała inne zadania od zakresu czynności realizowanych przez pracowników przekazanych do pozwanej 2. Rozpoczął się też proces likwidacyjny strony pozwanej. W konsekwencji – zdaniem Sądu drugiej instancji – wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zgodne z prawem. Powódka nie była objęta ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę stosownie do treści przepisu art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. Z kolei w późniejszym okresie nie doszło do przejęcia przez jakikolwiek podmiot zakładu pracy pozostałego w pozwanym 1 w likwidacji. Nie było również

argumentów na to, aby uznać za nieważną czynność prawną dotyczącą przejścia zakładu pracy. Nie można uznać, że przejęcie nie dotyczyło powódki jako działacza związkowego, a brak takiego przejęcia był aktem krzywdzącym dla powódki.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną w całości. W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzuciła błędną wykładnię art. 8 k.p., art. 9 § 1 k.p., art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.; art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, a także art. 1 konwencji z dnia 23 czerwca 1971 r. nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulątwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178), a ponadto punktu (3) preambuły i art. 3 ust. 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.2001.82.16; dalej jako: „dyrektywa Rady 2001/23/WE”) – przez pominięcie, że w przypadku gdy dochodzi do przejścia w zamierzeniu pracodawcy jedynie części zakładu pracy z jednego pracodawcy na drugiego, które to przejście ma nastąpić według porozumień między tymi pracodawcami mającymi tego samego i jedyne go wspólnika, na mocy których to porozumień „przenoszeni są” jedynie pracownicy niebędący członkami zakładowej organizacji związkowej i nieobjęci ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, to skutki z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. dotyczą również działaczy związkowych, nawet w sytuacji, gdy w stosunku do poprzedniego pracodawcy otwarto likwidację po przejściu zakładu pracy lub jego części.

W ramach podstawy procesowej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzuciła naruszenie:

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego – art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. do stanu faktycznego „niejednoznacznie” ustalonego w zakresie zagadnienia przejścia zakładu pracy lub jego części ze strony pozwanej 1 na stronę pozwaną 2 oraz skutków prawnych z tym związanych dla skarżącej, w tym możliwości wypowiedzenia skarżącej stosunku pracy. W ocenie skarżącej stan faktyczny sprawy w przedstawionym zakresie powinien być ustalony przede wszystkim

zgodnie z kryteriami przyjętymi przez Sąd Najwyższy oraz Trybunał Sprawiedliwości, „wykodowanymi” w szczególności z art. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE;

- art. 381 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niedopuszczenie dowodów zawnioskowanych w apelacji zmierzających do ustalenia daty ogłoszenia likwidacji strony pozwanej 1, jak również przez nie zawarcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku rozważań co do niedopuszczenia tych dowodów, zwłaszcza przy braku wydania stosownego orzeczenia w tym zakresie na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 sierpnia 2014 r. – co następnie skutkowało niewłaściwym zastosowaniem art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz niezastosowaniem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 167);

- art. 378 § 1 k.p.c. przez zaniechanie rozpoznania zarzutu zawartego w punkcie I.4. apelacji dotyczącego rozkładu ciężaru dowodu co do ogłoszenia likwidacji pracodawcy oraz daty tego ogłoszenia, co było warunkiem uznania przez Sąd wypowiedzenia umowy o pracę z powódką za zgodne z prawem.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana 1 i pozwana 2 wniosły o: oddalenie skargi kasacyjnej powódki w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona w części dotyczącej naruszenia prawa materialnego.

Istota sprawy sprowadzała się do oceny, czy przeniesienie z pozwanej 1 do innych spółek, pozostających pod właścicielskim zarządem dominującej spółki R. S.A., wszystkich pracowników, z wyjątkiem działaczy podlegających ochronie związkowej, a następnie rozpoczęcie likwidacji pracodawcy zatrudniającego tych

działaczy i wypowiedzenie z powodu tej likwidacji umów o pracę, narusza przepisy o ochronie tych działaczy?

W ocenie Sądu Najwyższego, na to zagadnienie należało udzielić odpowiedzi pozytywnej.

Na wstępie trzeba jednak przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2008 r., w sprawie II PK 44/08 (OSNP 2010 nr 5-6, poz. 58), w którym wyrażono pogląd, że nie można przyjmować, iż art. 41<sup>1</sup> k.p. ma zastosowanie dopiero wtedy, gdy dochodzi do faktycznego i prawnego unicestwienia pracodawcy. W takiej sytuacji nie istniałby przecież podmiot mogący rozwiązać z pracownikami stosunki pracy. Dlatego też powołany przepis nie posługuje się terminem „zlikwidowania” pracodawcy, a zwrotem „likwidacja”, i ma zastosowanie już w momencie zarządzenia owej likwidacji, chyba że decyzja taka jest nieważna lub pozorna.

Sąd Najwyższy, rozpoznający obecną skargę kasacyjną, zaaprobował powyższe konstatacje i dodatkowo wziął pod uwagę, że zgodnie z art. 274 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 1030 ze zm.) otwarcie likwidacji następuje z dniem uprawomocnienia się orzeczenia o rozwiązaniu spółki przez sąd, powzięcia przez wspólników uchwały o rozwiązaniu spółki lub zaistnienia innej przyczyny jej rozwiązania. Ponieważ z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że wspólnicy pozwanego 1 podjęli uchwałę o rozwiązaniu spółki (przez co nastąpiło otwarcie likwidacji spółki) przed doręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę, procesowe zarzuty skargi kasacyjnej, dotyczące tej kwestii są nieuzasadnione.

Rozstrzygając *meritum* skargi kasacyjnej przywołać należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., w sprawie I PK 227/14, LEX nr 1816585, a także wcześniejszy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, w których sformułowano tezę, że w razie ogłoszenia likwidacji pracodawcy przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie ma zastosowania, a art. 23<sup>1</sup> k.p. nie ustanawia wyjątku od zasady wyrażonej w art. 41<sup>1</sup> k.p.

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego unormowania te dotyczą tylko faktycznej likwidacji pracodawcy, nie działającego w ramach spółek zależnych; okoliczności niniejszej sprawy, objętej skargą kasacyjną, są jednak odmienne.

Pozostawienie w jednym likwidowanym zakładzie pracy (jednej ze spółek) wyłącznie działaczy związkowych, podlegających ochronie związkowej, wskazuje na celowe działanie pracodawcy, zmierzające do pozbawienia ich tej ochrony i rozwiązania z nimi stosunków pracy. Celem art. 23<sup>1</sup> k.p. jest ochrona pracowników przed utratą miejsc pracy oraz pogorszeniem warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy następcą prawnym dotychczasowego pracodawcy, przejmujący zakład pracy lub jego część, prowadzi w nich nadal taką samą lub podobną działalność, z czego wynika możliwość dalszego zatrudniania pracowników. Z kolei celem art. 41<sup>1</sup> k.p. jest uchylenie ochrony pracowników przed utratą pracy w sytuacji, gdy - co do zasady - ich dalsze zatrudnianie jest niemożliwe. Ta ostatnia sytuacja nie zachodzi w przypadkach, w których w toku postępowania likwidacyjnego następuje przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, który kontynuuje działalność prowadzoną w tym zakładzie lub jego części albo podejmuje w oparciu o nie działalność podobną. Wówczas pracownicy podlegają nadal ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z przepisów prawa pracy, zaś w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem tej ochrony, pracownikowi przysługują stosowne roszczenia przewidziane prawem na wypadek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2012 r., I PK 139/12, LEX nr 1675315).

Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 573/00 (OSNP 2003 nr 5, poz. 124), zauważono, że proces likwidacji zakładu pracy, który zmierza do wykorzystania majątku dotychczasowego pracodawcy do realizacji tych samych zadań przez nowego pracodawcę i któremu towarzyszy przejście części pracowników, mieści się w formule przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03 (OSNP 2005 nr 6, poz. 78), zajęto stanowisko, że przepis art. 41<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania w razie likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu na innego pracodawcę, kontynuującego tę samą bądź podejmującego podobną działalność.

Podzielając powyższe rozważania Sądu Najwyższego na temat wzajemnych relacji art. 23<sup>1</sup> i 41<sup>1</sup> k.p. oraz odnosząc je do realiów niniejszej skargi kasacyjnej

należy stwierdzić, że w sytuacji, gdy procesowi likwidacji dotychczasowego pracodawcy powódki, tj. pozwanego 1 towarzyszyło przejęcie przez pozwanego 2 części zakładu, obejmującej analogiczne zadania jak te, którymi zajmowała się powódka, ocena zaskarżonego wyroku, że powódka nie stała się pracownikiem pozwanego 2 narusza przepisy dotyczące ochrony związkowej z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, a także zasadę skutecznej ochrony działaczy związkowych z art. 1 konwencji z dnia 23 czerwca 1971 r. nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178), a ponadto punktu (3) preambuły i art. 3 ust. 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.2001.82.16).

Ponadto zwrócić należy uwagę na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 2015 r. w sprawie I PK 179/14, iż zjawisko nadużycia odrębnej osobowości prawnej spółki jest możliwe do zakwalifikowania w aspekcie cywilnym jako zjawisko nadużycia prawa z art. 5 k.c. Również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2014 r. sygn. akt III PK 136/13 (LEX nr 1554335) stwierdził, że mogło dojść do nadużycia konstrukcji osobowości prawnej spółki dominującej, które spowodowało nieuzasadnione (nieusprawiedliwione) zróżnicowanie sytuacji prawnej między pracownikami zatrudnionymi w spółce dominującej a pracownikami spółek zależnych. Podkreślił przy tym, że niewystarczające w tym zakresie jest odwołanie się tylko do konstrukcji nadużycia specjalnej podmiotowości pracodawczej (art. 3 k.p.), gdyż w sprawie występowali nie tylko odrębni pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.), ale również odrębne podmioty według ogólnych zasad prawa (także „własnościowo”) jako odrębne osoby prawne (spółki prawa handlowego). Konstrukcja nadużycia osobowości (podmiotowości) prawnej jest przyjmowana w orzecznictwie, także dotyczącym stosunków pracy. Jako przykład typowego nadużycia formy (instytucji) prawnej spółki wymienia się „pomieszanie sfer”, które może być „podmiotowe” (dotyczy sposobu prowadzonej przez spółkę działalności oraz relacji zachodzących w jej strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych). Istota



omawianej instytucji (określanej również jako „pomijanie osobowości prawnej”, „pomijanie prawnej odrębności osób prawnych” lub „przebijania welonu korporacyjnego”) na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty „właściciel” zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień „właścicielskich”, co może prowadzić do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Korzystanie przez „właściciela” ze swobody w kreowaniu osób prawnych (w szczególności dotyczy to przypadków zakładania spółek zależnych) niejednokrotnie prowadzi do negatywnych konsekwencji w stosunku do pozostałych uczestników obrotu prawnego, zwłaszcza wobec pracowników. Z tej też przyczyny - w celu realizacji funkcji ochronnej prawa pracy - zachodzi konieczność doboru odpowiednich instrumentów prawnych, które będą skutecznie przeciwdziałać takim niepożądanym (a czasami wręcz patologicznym) zjawiskom. W aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych. Konieczna jest więc odpowiednia wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca - mimo braku możliwości kwestionowania zasady prawnej odrębności poszczególnych podmiotów wchodzących w skład tej samej grupy kapitałowej - na przeciwdziałanie skrajnym (wyjątkowym) przypadkom, w których jest nadużywana swoboda tworzenia tych podmiotów.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni zaaprobował te konstatacje i uznał, że mają one relewantne odniesienie do zawartego w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, mimo, że nie zostały wprost wyartykułowane w skardze kasacyjnej. Umowa o pracę nie jest tylko zobowiązaniem konsensualnym, lecz wynika z wykonywania określonej pracy. Przy przejęciu części zakładu pracy należało zatem ustalić, czy podobne zadania, jakie wykonywała powódka, zostały przejęte przez pozwanego 2. Pozostawienie w jednej spółce, wchodzącej w skład grupy spółek, wszystkich działaczy związkowych, w celu (jak można wnioskować z ustaleń Sądu) likwidacji tej spółki i rozwiązania stosunków pracy z podlegającymi ochronie najważniejszymi działaczami związkowymi, nie wyklucza przyjęcia, że

określona umowa o nieprzejęciu powódki przez pozwanego 2 (powiązanego kapitałowo i organizacyjnie z pozwanym 1 została zwarta w celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.).

Istotny jest również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (OSNP 2014 nr 9, poz. 129), w którym podniesiono, że w razie przyjęcia koncepcji nadużycia osobowości prawnej i nieważności czynności prawnych zawartych dla obejścia prawa, można łatwiej i skuteczniej osiągnąć efekt w postaci przypisania jednemu z podmiotów w grupie spółek zadań pracodawcy, a co za tym idzie, przypisania mu odpowiedzialności np. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Działanie takie, co stanowczo podkreślił Sąd Najwyższy, ma jednak charakter wyjątkowy, ograniczony do określonego przypadku i uzasadniony jego okolicznościami. Nie można bowiem co do zasady zakwestionować w obowiązującym stanie prawnym zasady prawnej odrębności - a także odpowiedzialności - poszczególnych spółek wchodzących w skład grupy. Można jednak, korzystając choćby z instytucji nieważności czynności prawnej ze względu na obejście prawa, niwelować przypadki skrajne, w których swoboda tworzenia tych podmiotów a właściwie swoboda umów, które podmioty takie zawierają, jest nadużywana.

Reasumując, Sąd Najwyższy, rozpoznający obecną skargę kasacyjną, uznał, że pozostawienie w jednej spółce (podlegającej likwidacji), wchodzącej w skład grupy spółek, jedynie działaczy związkowych, a przeniesienie pozostałych pracowników do innych spółek, może - w przypadku rozwiązania z działaczem związkowym umowy o pracę - uzasadniać konkluzję o naruszeniu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Ocena takiego wypowiedzenia umowy o pracę, będącego skutkiem zawartego między pozwanymi (powiązanymi kapitałowo) spółkami porozumienia o nieprzejęciu powódki, wymaga analizy w świetle art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., z uwzględnieniem koncepcji „przebicia zasłony korporacyjnej” (*piercing the corporate veil*).

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na

podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

kc