

**Wyrok z dnia 19 września 2002 r.**

**I PKN 445/01**

**Istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą to wypowiedzenie, jeżeli dokonanie tych zmian wymaga zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy.**

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 września 2002 r. w sprawie z powództwa Andrzeja G. przeciwko W. Centrum Medycyny Pracy w P. Ośrodkowi w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 6 kwietnia 2001 r. [..]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Andrzej G. wniósł pozew przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Medycyny Pracy w L. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Z dniem 1 stycznia 2001 r. na mocy uchwały [...] Sejmiku Województwa W. z dnia 30 października 2000 r., zmieniającej uchwałę [...] Sejmiku Województwa W. z dnia 27 marca 2000 r., Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w L. został w całości przejęty przez W. Centrum Medycyny Pracy w P. W związku z tym na rozprawie w dniu 1 lutego 2001 r. Sąd wydał postanowienie o zmianie pozwanego.

Wyrokiem z dnia 1 lutego 2001 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lesznie oddalił powództwo. Sąd ustalił, iż powód został zatrudniony w Wojewódzkim Ośrodku

Medycyny Pracy w L. w dniu 1 września 1993 r. i do 31 grudnia 1998 r. wykonywał pracę na stanowisku dyrektora. Stosunek pracy ustał w wyniku odwołania na podstawie art. 70 § 1 k.p. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. W dniu 4 stycznia 1999 r. powód złożył prośbę o zatrudnienie w Wojewódzkim Ośrodku Medycyny Pracy w L. na stanowisku zastępcy kierownika do spraw leczenia i profilaktyki od dnia 1 stycznia 1999 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dnia 4 stycznia 1999 r. pochodzą dwie umowy o pracę zawarte z powodem przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w L. reprezentowany przez dyrektora Zbigniewa L. na czas nie określony od 1 stycznia 1999 r., z takimi samymi warunkami pracy i płacy, różniące się tylko określeniem rodzaju umówionej pracy. W umowie, której egzemplarz powód otrzymał w dniu 4 stycznia 1999 r. podano, iż jest zastępcą kierownika do spraw leczenia i profilaktyki, natomiast w umowie o pracę, której odbiór powód pokwitował w dniu 26 stycznia 1999 r. podano, iż jest on zastępcą dyrektora do spraw leczenia i profilaktyki. W dniu 14 września 1999 r. Zarząd Województwa W. powierzył dodatkowo powodowi pełnienie obowiązków dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. od dnia 17 września 1999 r. Uchwałą [...] z dnia 4 maja 2000 r. Zarząd Województwa W. zwolnił powoda z pełnienia funkcji dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. z dniem 8 maja 2000 r. Pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian. Uchwałą [...] Rady Społecznej Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. z dnia 22 października 1999 r. uchwalono Statut Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. Statut ten wszedł w życie z dniem zatwierdzenia go przez Sejmik Województwa W., to jest z dniem 8 listopada 1999 r. W schemacie organizacyjnym Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L., stanowiącym załącznik nr 1 do Statutu Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L., ujęte było stanowisko Zastępcy Dyrektora do spraw Lecznictwa i Profilaktyki. Uchwałą [...] Rady Społecznej Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. z dnia 25 maja 2000 r. uchwalono zmiany do Statutu Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L., ujęte w aneksie nr 1 do statutu. Uchwałą [...] z dnia 26 czerwca 2000 r. Sejmik Województwa W. zatwierdził zmiany wprowadzone aneksem nr 1. Z uzasadnienia uchwały z dnia 26 czerwca 2000 r. wynika między innymi, iż uznano za zasadne zlikwidowanie stanowiska Zastępcy Dyrektora do spraw Lecznictwa i Profilaktyki jako zbędnego z uwagi na to, iż nowo powołany dyrektor Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. posiada specjalizację z medycyny pracy. W wyniku zmian organizacyjnych w Statucie Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. brak jest stanowiska Zastępcy Dyrektora do spraw

Leczenia i Profilaktyki. W dniu 21 czerwca 2000 r. dyrektor Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w dniu 4 stycznia 1999 r. z zastosowaniem skróconego do jednego miesiąca okresu wypowiedzenia. W wypowiedzeniu jako jego przyczynę podano likwidację stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych, a jako podstawę prawną wskazano art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). W okresie, w którym wypowiedziano powodowi umowę o pracę nie miały miejsca zwolnienia grupowe. Powód nie był członkiem związku zawodowego oraz nie zwrócił się do żadnego związku o obronę jego praw pracowniczych. Otrzymał odprawę wynikającą z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w wysokości 10.500,00 zł oraz odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. W dniu 29 maja 2000 r. u pozwanego zatrudnionych było 45 osób, w dniu 1 lipca 2000 r. - 44 osoby, w dniu 1 sierpnia 2000 r. - 42 osoby, w dniu 1 września 2000 r. - 41 osób, w dniu 1 października 2000 r. - 40 osób oraz w dniu 1 lutego 2001 - 38 osób. W tym okresie nie uległa zmianie liczba zatrudnionych lekarzy medycyny, których jest trzech. Od października 2000 r. powód ponownie zaczął prowadzić prywatną praktykę lekarską.

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda było nieuzasadnione. Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazaną przez pozwanego były zmiany organizacyjne. Zdaniem Sądu pozwany wykazał, iż przyczyna ta była prawdziwa i rzeczywista, gdyż likwidacja zajmowanego dotychczas przez powoda stanowiska pracy nastąpiła w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia. Również w zakresie trybu dokonania wypowiedzenia Sąd nie dopatrył się naruszenia obowiązujących norm prawnych. Zwolnienia powoda z pracy nie można też uznać za nadużycie prawa jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2001 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił apelację powoda. Według Sądu drugiej instancji przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była sytuacja ekonomiczna i finansowa pozwanego pracodawcy oraz wprowadzane w związku z tym zmiany organizacyjne. W istocie zarówno realne przyczyny ekonomiczne, jak i faktyczne zmiany organizacyjne, spowodowały redukcję zatrudnienia i likwidację między innymi etatu zajmowanego przez powoda. W okresie od 29 maja 2000 r. do 1 lutego 2001 r. u pozwanego

nastąpiła redukcja zatrudnienia z 45 do 38 osób. Stanowi to wyraz wprowadzanych zmian organizacyjnych zgodnych z uchwałami podejmowanymi przez uprawnione organy kierujące pracą pozwanego. Uchwałą [...] Rady Społecznej Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. z dnia 25 maja 2000 r. uchwalono zmiany do statutu tego Ośrodka, zatwierdzone następnie uchwałą Sejmiku Województwa W. [...] z dnia 26 czerwca 2000 r. Zgodnie z nimi zlikwidowano stanowisko Zastępcy Dyrektora do spraw Lecznictwa i Profilaktyki jako zbędne. Powód kilkakrotnie podnosił znaczenie faktu, iż uchwała zmieniająca statut pozwanego pracodawcy przez likwidację jego stanowiska pracy, zatwierdzona została przez kompetentny organ już po złożeniu wypowiedzenia umowy o pracę. Powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 20 października 1998 r., OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 746 i wyrok z dnia 26 marca 1998 r., OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165), Sąd drugiej instancji uznał ten zarzut za niezasadny. Przepisy nie uzależniają bowiem zdaniem Sądu możliwości wypowiedzenia umowy o pracę od uprzedniego dokonania zmian w regulaminie organizacyjnym zakładu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie musi być poprzedzone zmianami w regulaminie i schemacie organizacyjnym zakładu pracy. Okoliczność, kiedy wprowadzono w tych dokumentach zakładowych zmiany w organizacji pracy, nie ma istotnego znaczenia dla oceny przyczyny i zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Ocena celowości i zasadności zmian w organizacji działania zakładu pracy ze względu na trudności ekonomiczne, połączone z likwidacją niektórych etatów pracowniczych i koniecznością zmniejszenia zatrudnienia, należy do pracodawcy i nie podlega kontroli sądowej. Konkretność i rzeczywistość wskazanej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Odnosząc te poglądy do stanu faktycznego sprawy, Sąd drugiej instancji stwierdził, iż pozwany pracodawca, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zmiany organizacyjne, w kontekście znanych powodowi okoliczności, skonkretyzował tę przyczynę w sposób dostateczny, a tym samym nie naruszył art. 30 § 4 k.p. Pozwany pracodawca zachował ustawowe terminy wypowiedzenia, złożył oświadczenie na piśmie, zawarł w nim uzasadnienie wypowiedzenia, a także pouczył powoda o prawie odwołania się do sądu pracy. Ponadto, powód otrzymał odprawę wynikającą z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. W odniesieniu do zarzutu dotyczącego naruszenia prawa procesowego przez pominię-

cie dowodu z przesłuchania stron, a w szczególności dowodu z przesłuchania powoda, Sąd drugiej instancji stwierdził, że dowód ten jest dowodem uzupełniającym, przeprowadzanym w przypadku, gdy inne dowody nie pozwalają na jednoznaczne ustalenie stanu faktycznego sprawy (art. 299 k.p.c.). Podczas rozprawy w dniu 1 lutego 2001 r. strony złożyły oświadczenie, iż nie zgłaszają żadnych wniosków dowodowych. Tym samym zarzut powoda naruszenia przepisów prawa procesowego w tym zakresie Sąd drugiej instancji uznał za bezzasadny.

Od tego wyroku kasację wniósł powód, który zarzucił: 1. naruszenie prawa materialnego polegające na niewłaściwym zastosowaniu przepisu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przez przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem, podczas gdy zostało dokonane w momencie, kiedy uchwała o likwidacji zajmowanego stanowiska pracy nie była jeszcze zatwierdzona i - co za tym idzie - przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę była fikcyjna oraz nierozpoznanie istoty sprawy, sprowadzające się do zaniechania wyjaśnienia, która z umów o pracę stanowiła podstawę stosunku pracy łączącego strony; 2. naruszenie przepisów postępowania polegające na naruszeniu art. 3 w związku z art. 299 k.p.c. przez pominięcie przez Sądy obu instancji dowodu z przesłuchania stron, w sytuacji gdy Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z przesłuchania w charakterze świadka Mirosławy S., tj. osoby, która przed podmiotowym przekształceniem procesu po stronie pozwanej powinna być przesłuchana w charakterze strony pozwanej, pomijając jednocześnie dowód z przesłuchania stron, z ograniczeniem go do przesłuchania powoda, pomimo że zgłoszony przez powoda wniosek o przeprowadzenie tego dowodu nie został cofnięty.

W uzasadnieniu kasacji powód wywiódł w szczególności, że naruszono zostało prawo materialne przez niezastosowanie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wskutek przyjęcia, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione. Tymczasem wypowiedzenie z dnia 21 czerwca 2000 r. doręczone zostało w momencie, kiedy uchwała Rady Społecznej Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. z dnia 25 maja 2000 r. o likwidacji stanowiska powoda nie była jeszcze zatwierdzona przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego. Zatwierdzenie to nastąpiło dopiero w dniu 26 czerwca 2000 r. Powód uważa, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie jego składania. Oznacza to, że stan rzeczy, który ukształtował się już po dokonaniu wypowiedzenia, nie ma znaczenia dla oceny

zasadności wypowiedzenia. Przyjąć zatem trzeba, że w sytuacji, gdy uchwała Rady Społecznej Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L. nie była zatwierdzona przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego, to nie była jeszcze obowiązującym aktem wewnątrzorganizacyjnym i nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę. Powód nie zgadza się z twierdzeniem, iż wypowiedzenie nie musiało być poprzedzone uprzednim dokonaniem zmian w regulaminie organizacyjnym pracodawcy. Sama strona pozwana wskazuje bowiem jako podstawę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych, powołując się na uchwałę Rady Społecznej Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Skoro zatem w chwili kierowania do powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie było podstaw do takiego wypowiedzenia, uznać je należy za fikcyjne i bezzasadne. Podanie bowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p., a jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie.

Zdaniem powoda Sądy nie rozpoznały istoty sprawy, gdyż zaniechały poczynienia ustaleń i wyjaśnienia podstawy stosunku pracy łączącego strony. Zawarty one bowiem dwie umowy o pracę na czas nie określony. Jedną z dnia 4 stycznia 1999 r., w której powód został zatrudniony na stanowisku zastępcy kierownika do spraw lecznictwa i profilaktyki i drugą z dnia 26 stycznia 1999 r., o zatrudnieniu na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw lecznictwa i profilaktyki. Sądy nie wyjaśniły jaki jest wzajemny stosunek tych dwóch umów, czy postanowienia umowy zawartej później zastąpiły postanowienia umowy wcześniejszej oraz czy wiążą się jakieś konsekwencje prawne w związku z różnicą co do stanowiska, na jakim został zatrudniony powód. Zdaniem powoda prowadzi to do wniosku, że nie wyjaśniono, która z umów została wypowiedziana.

Powód wywodzi, że naruszony został art. 3 w związku z art. 299 k.p.c. przez pominięcie dowodu z przesłuchania stron. Powód w odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę oraz w piśmie procesowym z dnia 30 stycznia 2001 r., zgłosił wniosek o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron na okoliczność rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji pominął ten dowód, twierdząc w uzasadnieniu, iż powód wniosek o przeprowadzenie tego dowodu

cofnął. Tymczasem na rozprawie w dniu 1 lutego 2001 r. (poprzedzającej wydanie wyroku) powód jedynie nie zgłosił żadnych dalszych wniosków dowodowych. W sytuacji, gdy większość dowodów stanowiły dokumenty, konieczne zdaniem powoda było przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron, bowiem pozostawały jeszcze niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, dotyczące przede wszystkim istnienia innej (poza podaną w wypowiedzeniu) przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Po przekształceniu podmiotowym po stronie pozwanej, Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z zeznań świadka Mirosławy S. Gdyby nie nastąpiła zmiana podmiotowa po stronie pozwanej, to Mirosława S. byłaby przesłuchana w charakterze strony na podstawie przepisu art. 300 k.p.c. Można więc twierdzić, że choć formalnie osoba ta przesłuchana została w charakterze świadka, to faktycznie do dnia wydania postanowienia o dopuszczeniu do udziału w sprawie W. Centrum Medycyny Pracy w P. w miejsce Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L., występowała ona jako reprezentant strony pozwanej i przesłuchana została „za stroną pozwaną”. Pominięcie dowodu z przesłuchania powoda ma istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem w przepisanej prawem procesowym formie powód nie mógł się wypowiedzieć co do rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd odwoławczy mógł przeprowadzić ten dowód, czego jednak nie uczynił.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest zasadny i to w sposób oczywisty zarzut kasacji „nierozpoznania istoty sprawy, sprowadzający się do zaniechania wyjaśnienia, która z umów o pracę stanowiła podstawę stosunku pracy łączącego strony”. Zarzut ten nie jest powiązany ze wskazaniem konkretnych przepisów prawa, które miały zostać naruszone (np. art. 386 § 4 k.p.c., czy art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Powód błędnie rozumie pojęcie „nierozpoznania istoty sprawy”, które można odnieść tylko do postępowania przed sądem pierwszej instancji. Oznacza ono bowiem zaniechanie przez sąd pierwszej instancji zbadania materialnej podstawy żądania pozwu (por. wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22; wyrok z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 642/00, OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 409). Polega więc na oddaleniu powództwa (błędnym) po przyjęciu przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie (prekluzja, przedawnienie, potrącenie, brak legitymacji, prawo zatrzymania, przedwczesność roszczenia itp.; por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 351/99,

OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 199). Jest oczywiste, że Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo po zbadaniu materialnej podstawy żądania, a nie wskutek przyjęcia przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie. Rozpoznał więc istotę sprawy. Nadto nie budzi żadnych wątpliwości, że strony łączyła tylko jedna umowa o pracę i oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu dotyczyło tej właśnie łączącej strony umowy. Istnienie dwóch dokumentów stwierdzających na piśmie zawarcie umowy o pracę (nie różniących się zresztą w istotnych elementach) nie miało więc żadnego znaczenia dla rozpoznania istoty sprawy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 1 października 1999 r., I PKN 251/99, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 70).

Bezzasadny jest również zarzut naruszenia art. 3 w związku z art. 299 k.p.c. przez pominięcie przez Sądy obu instancji dowodu z przesłuchania stron (powoda). Nawet gdyby przyjąć za zasadny zarzut, że dowód ten został pominięty wskutek błędnej oceny, że powód cofnął wniosek o jego przeprowadzenie, to do naruszenia przepisów postępowania doszłoby tylko wówczas, gdyby uznać ten dowód za istotny dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Tylko wówczas zarzut ten mógłby być też uznany za usprawiedliwioną podstawę kasacyjną z art. 393<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c. jako uchybienie mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Tymczasem dowód ten został powołany na wykazanie, że inna była przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, niż wskazana w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. W ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, że sąd pracy ocenia zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688; wyrok z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266; OSP 2001 nr 4, poz. 56 z glosą A. Wypych-Żywickiej). Istotne w sprawie było więc, czy likwidacja stanowiska pracy wskazana powodowi jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była skonkretyzowana, rzeczywista i uzasadniająca wypowiedzenie i ocena w tym względzie była wystarczająca dla rozstrzygnięcia sprawy. W tym aspekcie nie jest również zasadne konstruowanie zarzutów kasacji w nawiązaniu do art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i spełnienia jego przesłanek. Powód nie dochodził bowiem roszczeń z tej ustawy, lecz kwestionował zasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Przesłanki wymienione w art. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. stanowią konkretyzację klauzuli generalnej z art. 45 § 1 k.p. w tym znaczeniu, że ich wystąpienie oznacza także zasadność wypowiedzenia. Nie występuje natomiast zależność odwrotna, polegająca na tym, że brak przesłanek z art. 1 w



związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. oznacza niezasadność wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Inaczej mówiąc wypowiedzenie umowy o pracę może być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., chociaż nie są spełnione przesłanki stosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. (por. wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417; wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 192/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 749; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 651/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 425).

Istota sprawy sprowadza się więc do oceny, czy likwidacja stanowiska pracy powoda, wskazana w wypowiedzeniu jako jego przyczyna, była konkretna, rzeczywista i zasadna. Niewątpliwie tak wskazana przyczyna jest dostatecznie skonkretyzowana. Również prawidłowo Sądy obu instancji przyjęły, że taka przyczyna uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Jest to pogląd całkowicie ugruntowany w orzecznictwie (por. zwłaszcza tezę IX uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, według której zmniejszenie stanu zatrudnienia stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia; sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia; likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami; w wyniku bowiem likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska). Problem polegał więc na ocenie, czy likwidacja stanowiska powoda miała charakter rzeczywisty (co sąd pracy ma obowiązek ocenić) i związany był z faktem, że w momencie złożenia oświadczenia woli pracodawcy zmiana struktury organizacyjnej strony pozwanej, wynikającej z jej statutu, nie była jeszcze prawnie dokonana, gdyż wymagała zatwierdzenia organu zewnętrznego względem pracodawcy. Sądy obu instancji uznały, że taki stan faktyczny nie uzasadnia przyjęcia, iż przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista i powołały się w tym zakresie na wyrok z dnia 20 października 1998 r., I PKN 393/98 (OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 746; powołany wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165, dotyczył innej kwestii). W wyroku z dnia 20 października 1998 r., I PKN 393/98, Sąd Najwyższy faktycznie uznał, że dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia

zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy, jak również w regulaminie pracy, podlegającym z mocy art. 104<sup>2</sup> § 1 k.p. uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W ocenie Sądu Najwyższego w tej sprawie nie był usprawiedliwiony zarzut niezachowania procedury przewidzianej w art. 104<sup>2</sup> i art. 104<sup>3</sup> k.p., gdyż przepisy nie uzależniają wypowiedzenia umowy o pracę od uprzedniego dokonania zmian w regulaminie organizacyjnym zakładu pracy. Zaznaczyć jednak należy, że w sprawie tej nie tyle chodziło o wymagające uzgodnienia z organizacją związkową zmiany w regulaminie pracy, co zależne wyłącznie od pracodawcy zmiany w regulaminie organizacyjnym. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 13 października 1999 r. r., I PKN 290/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110). Stwierdził w nim, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami. Za dopuszczalne uznał Sąd Najwyższy w tej sprawie dokonanie wypowiedzenia z pewnym wyprzedzeniem czasowym, np. w okresie przeprowadzanych zmian, a nie tylko po ich zakończeniu. Jednak również w tej sprawie zmiana struktury organizacyjnej (likwidacja stanowiska) była zależna wyłącznie od pracodawcy.

Skład rozpoznający niniejszą sprawę przywiązuje istotne znaczenie do kwestii, czy zmiana struktury organizacyjnej jest zależna wyłącznie od pracodawcy, czy też jej przeprowadzenie wymaga dla prawnej skuteczności uzgodnienia (zatwierdzenia) przez podmiot niezależny od pracodawcy (np. zatwierdzenia zmiany statutu). Jeżeli likwidacja stanowiska pracy (zmiana struktury organizacyjnej) jest zależna wyłącznie od pracodawcy, to może on jej dokonać w każdej chwili, nawet przez czynności faktyczne. Wówczas zaciera się różnica między zamiarem przeprowadzenia zmian organizacyjnych, a ich rzeczywistym (w znaczeniu prawnym) przeprowadzeniem. Inaczej jest, gdy likwidacja stanowiska pracy wymaga uzgodnienia (zatwierdzenia) przez podmiot niezależny od pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca przejawia jedynie zamiar dokonania zmian organizacyjnych, a ich rzeczywiste przeprowadzenie w znaczeniu prawnym jest od niego niezależne. Sam zamiar przeprowadzenia zmian orga-

nizacyjnych, jeżeli ich prawnie skuteczne przeprowadzenie zależy od zachowania innego podmiotu, nie jest jeszcze rzeczywistą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie. Decydujący jest przy tym moment złożenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ocena zasadności (istnienia rzeczywistej przyczyny) wypowiedzenia dotyczy bowiem stanu rzeczy jaki istnieje w chwili składania stosownego oświadczenia woli przez stronę, a nie tego, czy z uwagi na stan rzeczy w chwili wyrokowania jest ono uzasadnione czy też bezzasadne. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie jego składania, a to oznacza, że stan rzeczy, który ukształtował się już po jego złożeniu nie ma znaczenia z tego punktu widzenia. Tym samym z punktu widzenia zasadności (bezzasadności) wypowiedzenia istotny jest stan jaki istniał w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę. Inaczej natomiast kwestia ta przedstawia się np. w aspekcie oceny celowości i możliwości przywrócenia pracownika do pracy (art. 45 § 2 k.p.), która powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 234). Z tych względów Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę uważa, że zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą to wypowiedzenie, jeżeli dokonanie zmian organizacyjnych wymaga ich zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy. Tak wskazana przyczyna jest także nieprawdziwa w tym znaczeniu, że powołuje się na likwidację stanowiska pracy, podczas gdy w istocie w chwili dokonania wypowiedzenia istnieje tylko zamiar pracodawcy w tym przedmiocie. Dlatego też Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela pogląd przedstawiony w wyroku z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92 (PiZS 1993 nr 3, s. 73), według którego, jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury. Dlatego w tej sprawie Sąd Najwyższy uznał za słuszny zarzut, że jeżeli stanowisko zajmowane przez pracownika było elementem struktury organizacyjnej pracodawcy, wchodzącej w zakres regulacji statutu przedsiębiorstwa państwowego, to jego likwidacja (zmiana struktury organizacyjnej i tym samym zmiana statutu) wymagała aprobaty zebrania ogólnego pracowników, a więc bez takiej zgody nie była przeprowadzona w sposób prawnie skuteczny.

Z tych względów na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====