



Sygn. akt I PK 310/07

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 lipca 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa J. P.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej w J.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 lipca 2008 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 13 września 2007 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w K. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w J. – Sąd Pracy, wyrokiem z 5 czerwca 2007 r., oddalił powództwo J. P. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej w J. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Powód pierwotnie wnosił o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, następnie zmienił żądanie i domagał się tylko odszkodowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni na podstawie umowy o pracę na stanowisku głównego specjalisty do spraw rozwoju, początkowo na czas określony od 6 lipca 2004 r. do 6 stycznia 2005 r., a od 7 stycznia 2005 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Na posiedzeniu zarządu Spółdzielni w dniu 3 stycznia 2007 r. kierownik Spółdzielni poinformował zarząd o konieczności likwidacji stanowiska głównego specjalisty do spraw rozwoju z przyczyn organizacyjno-ekonomicznych. Na posiedzeniu zarządu w dniu 31 stycznia 2007 r., w związku z decyzją kierownika Spółdzielni o likwidacji stanowiska głównego specjalisty do spraw rozwoju, zarząd postanowił przygotować projekt zmian w strukturze organizacyjnej Spółdzielni celem przedłożenia do zatwierdzenia radzie nadzorczej w dniu 15 lutego 2007 r.

W dniu 31 stycznia 2007 r. w godzinach przedpołudniowych powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 28 lutego 2007 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska głównego specjalisty do spraw rozwoju. Powodowi wypłacono odprawę pieniężną w wysokości 11.877,60 zł.

Do porządku obrad posiedzenia rady nadzorczej w dniu 15 lutego 2007 r. wprowadzono zatwierdzenie zmian w strukturze organizacyjnej Spółdzielni. Prezes zarządu poinformował, że w styczniu 2007 r. została podjęta decyzja o likwidacji stanowiska głównego specjalisty do spraw rozwoju i uzasadnił podjętą decyzję wyjaśniając, jakie zadania miał pracownik zatrudniony na zlikwidowanym stanowisku i w jaki sposób zostały one zrealizowane. Prezes złożył wniosek o dokonanie zmiany w strukturze organizacyjnej Spółdzielni. Rada nadzorcza podjęła

jednogłośnie uchwałę nr 6/2007 z 15 lutego 2007 r. zatwierdzającą strukturę organizacyjną Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej w J. po zmianach.

Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem dokonał w imieniu pracodawcy właściwy organ, wypowiedzenie nie naruszało wymogów formalnych przewidzianych w przepisach o wypowiedaniu umów o pracę, a przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i uzasadniona.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda, zarzucając błędne ustalenie podstawy faktycznej przez przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, konkretna i uzasadniona, oraz wadliwą ocenę dowodów. Skarżący podniósł, że pozwany działał niezgodnie z przepisami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółdzielni, bo chociaż "kierownik zakładu pracy" posiadał możliwości władcze w kwestii wypowiedzenia umowy o pracę, to wypowiedzenie powinno było zostać poprzedzone innymi decyzjami władczymi właściwych organów Spółdzielni, które nastąpiły później, sankcjonując politykę faktów dokonanych. Zdaniem pełnomocnika powoda, zanim wypowiedziano mu umowę o pracę powinno było dojść do formalnej zmiany w strukturze organizacyjnej Spółdzielni, co zgodnie z jej statutem powinno przebiegać w ten sposób, że zarząd najpierw powinien w formie uchwały podjąć decyzję o przygotowaniu projektu zmian struktury organizacyjnej Spółdzielni, potem przyjąć ten projekt w formie uchwały, potem przedstawić uchwalony projekt radzie nadzorczej, a ta powinna go zaakceptować w formie uchwały i dopiero po dokonaniu wszystkich tych posunięć kierownik zakładu pracy uzyskałby uprawnienie do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Tymczasem, powodowi najpierw wypowiedziano umowę o pracę (31 stycznia 2007 r.), a dopiero potem przedstawiono radzie nadzorczej projekt zmian w strukturze organizacyjnej Spółdzielni (15 lutego 2007 r.). W chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zmiany organizacyjne nie były nawet w toku - ich początek stanowiło dopiero zatwierdzenie zmian w strukturze organizacyjnej przez radę nadzorczą, w tym czasie jednak biegł już termin wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Zdaniem skarżącego, podana przyczyna wypowiedzenia była przyszła i niepewna, ponieważ rada nadzorcza mogła nie zatwierdzić proponowanych przez zarząd zmian w strukturze

organizacyjnej Spółdzielni, polegających na likwidacji stanowiska głównego specjalisty do spraw rozwoju.

Sąd Okręgowy w K. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 13 września 2007 r., oddalił apelację powoda.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Ze statutu pozwanej Spółdzielni wynikało uprawnienie kierownika Spółdzielni do podejmowania czynności w imieniu pracodawcy. Rozwiązania stosunku pracy z powodem dokonał kierownik Spółdzielni i uczynił to w ramach umocowania przepisami obowiązującymi w Spółdzielni. Czynności podjął właściwy organ, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00 (OSNP 2002 nr 20, poz. 488).

W ocenie Sądu drugiej instancji wypowiedzenie powodowi umowy o pracę odpowiadało wymogom formalnym przewidzianym w przepisach o wypowiedzaniu umów o pracę. Przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona. W styczniu 2007 r. podjęta została przez kierownika Spółdzielni decyzja o likwidacji stanowiska pracy powoda, o czym zadecydowały uzasadnione przyczyny. Wynikiem podjętej decyzji była potrzeba dostosowania struktury organizacyjnej Spółdzielni do decyzji o zlikwidowaniu stanowiska specjalisty do spraw rozwoju. W następstwie tego w lutym 2007 r. rada nadzorcza podjęła uchwałę nr 6/2007 w sprawie zatwierdzenia struktury organizacyjnej Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej w J. Uchwała ta nie rozpoczynała procesu restrukturyzacji, lecz go kończyła poprzez dostosowanie struktury organizacyjnej Spółdzielni do stanu faktycznego po zlikwidowaniu stanowiska specjalisty do spraw rozwoju. Podana powodowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę była więc prawdziwa i rzeczywista, a wypowiedzenie było uzasadnione.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 45 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem, podczas gdy zostało dokonane na podstawie decyzji o wprowadzeniu zmian w strukturze organizacyjnej pozwanej

(likwidacji stanowiska pracy powoda), która nie została podjęta w wymaganej formie uchwały zarządu, a ponadto w momencie dokonywania wypowiedzenia nie była jeszcze zatwierdzona przez radę nadzorczą, co łącznie spowodowało, że przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywista.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na konieczność rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego, dotyczącego określenia wymagalnego stopnia urzeczywistnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, polegającej na likwidacji stanowiska pracy, w sytuacji, gdy wskazana zmiana struktury organizacyjnej pracodawcy - spółdzielni mieszkaniowej - wymagała podjęcia decyzji w formie uchwały zarządu oraz zatwierdzenia tejże przez radę nadzorczą.

Pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz jego zmianę przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 12.450,42 zł z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 2007 r. do dnia zapłaty, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, iż w apelacji podkreślił znaczenie faktu, że decyzja w sprawie zmiany struktury organizacyjnej pozwanego pracodawcy przez likwidację stanowiska pracy powoda nie została podjęta w formie uchwały zarządu, a ponadto jej zatwierdzenie przez kompetentny organ, czyli radę nadzorczą, nastąpiło już po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd Okręgowy uznał za okoliczność bez znaczenia, że decyzja w sprawie zmiany struktury organizacyjnej pozwanej nie została podjęta w formie przewidzianej przez status Spółdzielni (w formie uchwały zarządu). Taki sam brak znaczenia Sąd przypisał okoliczności zatwierdzenia propozycji zmiany struktury organizacyjnej dopiero po złożeniu powodowi wypowiedzenia. Pełnomocnik powoda zwrócił uwagę, że zgodnie z § 5 statutu pozwanej Spółdzielni, decyzje zarządu powinny mieć formę uchwały, z kolei § 91 pkt 5 statutu przewiduje, że uchwała zarządu w sprawie zmiany struktury organizacyjnej Spółdzielni wymaga zatwierdzenia przez radę nadzorczą. Tymczasem wypowiedzenie złożone powodowi 31 stycznia 2007 r. poprzedzone zostało jedynie decyzją kierownika Spółdzielni w sprawie likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda oraz

uzgodnieniem przez zarząd, że należy przygotować projekt zmian w strukturze organizacyjnej pozwanej. Ponadto, doręczenie powodowi wypowiedzenia nastąpiło w momencie, kiedy decyzje zarządu Spółdzielni z 31 stycznia 2007 r. o likwidacji stanowiska powoda nie były jeszcze zatwierdzone przez radę nadzorczą, ponieważ zatwierdzenie to nastąpiło dopiero 15 lutego 2007 r.

Pełnomocnik powoda powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę powinno być uzasadnione w momencie składania oświadczenia. Stan rzeczy, który ukształtował się już po dokonaniu wypowiedzenia, nie ma znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia, podobnie jak stan istniejący w momencie orzekania. Skoro zarząd uchybił obowiązkowi podjęcia decyzji o zmianie struktury organizacyjnej Spółdzielni w formie uchwały, a ponadto decyzja taka nie została zatwierdzona przez jej radę nadzorczą przed dokonaniem powodowi wypowiedzenia, to decyzja ta nie mogła być obowiązującym „aktem wewnątrzorganizacyjnym” i nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę.

Pełnomocnik powoda określił jako bezzasadne stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym uchwała rady nadzorczej dotycząca zatwierdzenia decyzji zarządu w sprawie likwidacji stanowiska powoda (głównego specjalisty do spraw rozwoju) nie rozpoczynała procesu restrukturyzacji, lecz go kończyła, sama zaś zmiana struktury organizacyjnej pozwanej nastąpiła jedynie za pomocą czynności faktycznych. Twierdzenie to jest niezgodne z § 91 pkt 5 statutu, który przewiduje, że struktura organizacyjna pozwanej Spółdzielni ulega zmianie dopiero z momentem zatwierdzenia jej przez radę nadzorczą. Samo podjęcie uchwały przez zarząd nie byłoby wystarczające dla wprowadzenia zmian. Jednak pozwana dodatkowo uchybiła formie uchwały wymaganej przez § 5 statutu. W tej sytuacji należało przyjąć, że proces restrukturyzacji w ogóle nie został rozpoczęty do chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Z powyższego wynika, że w momencie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie było podstaw do złożenia takiego oświadczenia. Wypowiedzenie było zatem bezzasadne. Wskazanie nierzeczywistej przyczyny wypowiedzenia było tożsame z brakiem wskazania przyczyny w ogóle, tym samym nie zostało spełnione wymaganie z art. 30 § 4 k.p., co w konsekwencji oznacza bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 §1 k.p.

Wskazana przyczyna wypowiedzenia była konkretna, ale nie miała charakteru rzeczywistego w chwili składania oświadczenia woli pracodawcy. Zmiana struktury organizacyjnej strony pozwanej nie nastąpiła do czasu złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, ponieważ decyzja zarządu nie przybrała formy uchwały i była tylko propozycją kierownika Spółdzielni. Nie została przy tym prawnie dokonana, ponieważ wymagała zatwierdzenia przez radę nadzorczą. Kwestionowanie istnienia cechy rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia powód oparł na stanowisku Sądu Najwyższego zaprezentowanym w wyroku z 19 września 2002 r., PKN 445/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 153 oraz powoływanym w nim wyroku z 16 października 1992 r., PRN 40/92, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1993 nr 3, s. 73.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Istota sprawy sprowadzała się do oceny czy przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy powoda była konkretna, rzeczywista i zasadna. Niewątpliwie w taki sposób określona 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 (np. teza IX uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 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), co mogło budzić

wątpliwości ze względu na to, że w momencie złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu (31 stycznia 2007 r.) zmiana struktury organizacyjnej strony pozwanej nie była jeszcze prawnie dokonana, ponieważ wymagane przez statut Spółdzielni zatwierdzenie projektu zmian w strukturze organizacyjnej przez radę nadzorczą nastąpiło już po dokonaniu wypowiedzenia (15 lutego 2007 r.).

Sądy obu instancji uznały, że taki stan faktyczny nie uzasadniał przyjęcia, iż przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista, ponieważ „dwa tygodnie po wręczeniu wypowiedzenia została zmieniona struktura organizacyjna, która zatwierdziła likwidację stanowiska pracy powoda”. Sądy przyjęły, że w orzecznictwie uznaje się za dopuszczalne dokonanie wypowiedzenia z pewnym wyprzedzeniem czasowym, np. w czasie trwania przeprowadzanych zmian, a nie dopiero po ich zakończeniu. Sąd Rejonowy powołał się w tym zakresie na wyroki Sądu Najwyższego z 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110 oraz wyrok z 20 października 1998 r., I PKN 393/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 746.

Powołanie się na poglądy Sądu Najwyższego przedstawione w powyższych orzeczeniach nie jest wystarczające i nie może być uznane za decydujący argument w rozpoznawanej sprawie z uwagi na odmienne stany faktyczne.

W wyroku z 20 października 1998 r., I PKN 393/98, Sąd Najwyższy rzeczywiście przyjął, 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 rozpoznającego powołaną sprawę, nie był usprawiedliwiony zarzut pracownika dotyczący niezachowania procedury przewidzianej w art. 104<sup>2</sup> i 104<sup>3</sup> k.p., gdyż przepisy nie uzależniają wypowiedzenia umowy o pracę od uprzedniego dokonania zmian w regulaminie organizacyjnym zakładu pracy. W sprawie tej nie chodziło jednak o wymagające uzgodnienia z organizacją związkową zmiany w regulaminie pracy, lecz o zależne wyłącznie od pracodawcy zmiany w regulaminie

organizacyjnym. Była to zatem sytuacja odmienna od występującej w rozpoznawanej sprawie.

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 13 października 1999 r., I PKN 290/99, w którym stwierdził, 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 dopiero po ich zakończeniu.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę aprobeje stanowiska zaprezentowane w przytoczonych powyżej orzeczeniach. W rozpoznawanej sprawie jest jednak wątpliwe, czy w chwili składania powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu zmiany struktury organizacyjnej pozwanej Spółdzielni, prowadzące do likwidacji stanowiska pracy głównego specjalisty do spraw rozwoju, były już w toku; inaczej mówiąc, czy wypowiedzenie zostało dokonane już "w czasie przeprowadzanych zmian", czy też jeszcze przed formalnym ich rozpoczęciem.

Rozstrzygnięcie tego dylematu nie może pomijać regulacji dotyczących dokonywania zmian w strukturze organizacyjnej, które obowiązywały w pozwanej Spółdzielni w czasie, gdy pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę. Regulacje te przytoczył w uzasadnieniu swojego wyroku Sąd Rejonowy.

Zgodnie z § 42 ust. 1 pkt 6 statutu Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej w J. (z czerwca 2006 r.) do zakresu działania rady nadzorczej należy zatwierdzanie struktury organizacyjnej Spółdzielni. To samo zostało powtórzone w § 3 ust. 1 pkt 6 regulaminu rady nadzorczej. Z kolei - stosownie do § 9 ust. 3 pkt a regulaminu zarządu - do zakresu działania zarządu należy sporządzanie projektów struktury organizacyjnej Spółdzielni, przy czym zgodnie z § 5 ust. 1 oraz § 6 regulaminu zarządu, zarząd podejmuje decyzje na posiedzeniach

zarządu w formie uchwał, które powinny być zaprotokołowane (wpisane do protokołu posiedzenia zarządu). Skoro zarząd sporządza jedynie projekt struktury organizacyjnej Spółdzielni, a zatwierdza strukturę organizacyjną rada nadzorcza, to przed zatwierdzeniem struktury organizacyjnej przez radę nadzorczą nie można mówić o będącym w toku procesie dokonywanych zmian, a jedynie o istnieniu pewnej propozycji ich dokonania. Od zatwierdzenia projektu składanego przez zarząd zależy to, czy nowa struktura organizacyjna (wraz z powiązaną z nią likwidacją niektórych stanowisk pracy) wejdzie w życie (zostanie prawnie uruchomiona). Oznacza to, że wypowiedzenie dokonane przed zatwierdzeniem nowej struktury organizacyjnej Spółdzielni, w okresie, gdy istnieje jedynie niezatwierdzony jeszcze projekt opracowany i uchwalony przez zarząd, nie może być uznane za dokonane "w czasie przeprowadzanych zmian", ponieważ w tym czasie żadne zmiany nie są jeszcze formalnie przeprowadzane. Przeprowadzanie zmian zacznie się dopiero od momentu podjęcia przez radę nadzorczą uchwały o zatwierdzeniu struktury organizacyjnej związanej z likwidacją pewnych stanowisk.

Kolejność czynności prowadzących do wprowadzenia w życie zmian w strukturze organizacyjnej Spółdzielni, wynikającą z aktów wewnętrznych Spółdzielni (statutu, regulaminów, z powołaniem się jednak na niewłaściwą numerację odpowiednich jednostek redakcyjnych tych aktów) oraz kolejność czynności faktycznie podjętych przez organy Spółdzielni przedstawił w apelacji pełnomocnik powoda. Sąd Okręgowy nie ocenił wystarczająco wnikliwie argumentów skarżącego i nie przeprowadził starannej analizy tego, co wynika ze statutu Spółdzielni oraz z regulaminów rady nadzorczej i zarządu Spółdzielni.

Istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miało odniesienie się do kwestii, czy zmiana struktury organizacyjnej była zależna wyłącznie od woli (decyzji) osoby lub organu podejmujących za pracodawcę, będącego jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> k.p., w rozpoznawanej sprawie prezesa zarządu Spółdzielni), czy też jej przeprowadzenie wymagało dla prawnej skuteczności zatwierdzenia przez inną osobę lub organ (w rozpoznawanej sprawie radę nadzorczą).

Gdyby likwidacja stanowiska pracy (będąca następstwem zmiany struktury organizacyjnej) była zależna wyłącznie od woli prezesa zarządu (kierownika Spółdzielni), to mógłby on jej dokonać w każdej chwili, nawet przez czynności faktyczne. W tym przypadku wystarczyłoby podjęcie przez kierownika Spółdzielni decyzji o likwidacji stanowiska pracy głównego specjalisty do spraw rozwoju, równoznaczne z faktyczną likwidacją tego stanowiska. Jednakże w rozpoznawanej sprawie likwidacja stanowiska pracy powoda wymagała zatwierdzenia przez radę nadzorczą (w ramach zatwierdzenia struktury organizacyjnej Spółdzielni). W takiej sytuacji prezes zarządu (kierownik Spółdzielni) mógł przejawiać jedynie zamiar dokonania zmian organizacyjnych, a ich rzeczywiste przeprowadzenie w znaczeniu prawnym nie było już od niego zależne. Sam zamiar prezesa zarządu przeprowadzenia zmian organizacyjnych w Spółdzielni, jeżeli ich prawnie skuteczne przeprowadzenie zależało od decyzji innego organu (w tym przypadku rady nadzorczej), nie mógł być uznany za rzeczywistą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Decydujący był 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 istniejący w chwili upływu okresu wypowiedzenia lub w chwili wyrokowania jest ono uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie składania oświadczenia w tym przedmiocie, 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.

W rozpoznawanej sprawie - jak wynika z ustaleń Sądów obu instancji w konfrontacji z treścią odpowiednich przepisów statutu oraz regulaminów - w chwili składania powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (31 stycznia 2007 r.) istniał dopiero zamiar prezesa zarządu (kierownika Spółdzielni) likwidacji stanowiska prezesa i niczego w tej ocenie nie może zmienić ustalenie, że zamiar ten został ujęty w deklarowaną przez niego „decyzję” o likwidacji stanowiska

głównego specjalisty do spraw rozwoju. Organy spółdzielni powinny przestrzegać uchwalonych i obowiązujących w spółdzielni statutów i regulaminów.

Sam zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą to wypowiedzenie. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004, nr 9, poz. 153).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela pogląd przedstawiony w wyroku z 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. Jeżeli likwidacja stanowiska pracy pracownika zatrudnionego w Spółdzielni wymagała zatwierdzenia przez radę nadzorczą spółdzielni, brak zatwierdzenia zmiany struktury organizacyjnej Spółdzielni w chwili dokonywania pracownikowi wypowiedzenia musi być potraktowany jako brak prawnie skutecznej zmiany tej struktury, a tym samym brak rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że usprawiedliwiony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 k.p. w wyniku przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, chociaż zostało dokonane na podstawie „decyzji” prezesa zarządu Spółdzielni o wprowadzeniu zmian w strukturze organizacyjnej strony pozwanej (likwidacji stanowiska pracy powoda), która nie została podjęta w wymaganej formie uchwały zarządu, a ponadto w momencie dokonywania wypowiedzenia nie była jeszcze zatwierdzona przez radę nadzorczą, co łącznie spowodowało, że przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywista.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.

/tp/