

**Wyrok z dnia 2 grudnia 2010 r.**

**III PK 28/10**

**Faktycznie dokonana likwidacja stanowiska pracy zarządzana przez uprawniony organ jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., mimo naruszenia obowiązku współdziałania z innymi organami pracodawcy przed wydaniem zarządzenia likwidacyjnego.**

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Halina Kiryło, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 grudnia 2010 r. sprawy z powództwa Ewy K. przeciwko Uniwersytetowi [...] w L. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 29 października 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Ewa K., w sprawie przeciwko Uniwersytetowi [...] w L. o odszkodowanie za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 29 października 2009 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono wyrok Sądu Rejonowego w Lublinie - zasądzający na rzecz powódki 26.664 zł tytułem spornego odszkodowania - w ten sposób, że oddalono powództwo i orzeczono o kosztach postępowania.

Powódka była od 1 września 2006 r. dyrektorem administracyjnym do spraw ogólnych, zatrudnionym w pozwanym Uniwersytecie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Upřednio, od 1992 r., powódka była dyrektorem administracyjnym Uniwersytetu. Dnia 29 października 2006 r. rektor Uniwersytetu wydał zarządzenie [...] likwidujące z dniem 1 listopada tego roku stanowisko zajmowane przez powódkę i stanowisko dyrektora do spraw technicznych oraz tworzące w to miejsce

stanowisko zastępcy kanclerza do spraw ogólnych. Następnie tego samego dnia rektor złożył powódce trzymiesięczne wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska. Zarządzenie [...] rektor wydał z naruszeniem § 90 ust. 3 statutu Uniwersytetu, polegającym na wydaniu go bez wymaganych przez ten przepis wniosku kanclerza i opinii senatu. Ten stan faktyczny, ustalony przez Sąd Rejonowy, został zaakceptowany w zaskarżonym wyroku przez Sąd Okręgowy i nie jest kwestionowany w skardze kasacyjnej. Rozbieżne są natomiast jego oceny prawne dokonywane na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie było uzasadnione likwidacją stanowiska zajmowanego przez powódkę, ale było sprzeczne z prawem, gdyż zarządzenie rektora likwidujące to stanowisko zostało wydane z naruszeniem § 90 ust. 3 statutu Uniwersytetu. Dlatego na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. zasądził on na rzecz powódki odszkodowanie. Sąd Okręgowy nie zgodził się z tym rozstrzygnięciem, gdyż art. 45 § 1 k.p. jako przesłankę uwzględnienia odwołania pracownika od wypowiedzenia przewiduje naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a nie jakichkolwiek przepisów. Przepis § 90 ust. 3 statutu nie jest zaś przepisem o wypowiedzaniu umów, lecz reguluje sposób wprowadzania zmian w wewnętrznym funkcjonowaniu Uniwersytetu. Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego nie do przyjęcia byłaby interpretacja § 90 ust. 3 statutu prowadząca do wniosku, że rektor nie może z własnej inicjatywy ustalić regulaminu organizacyjnego i zmuszony byłby do oczekiwania na inicjatywę kanclerza. Prowadziłoby to do odwrócenia hierarchii i podporządkowania rektora kanclerzowi. Nieuprawnione byłoby też przyjęcie, że decyzje rektora uzależnione są od opinii senatu, która ma charakter jedynie niewiążącej konsultacji. Niedochowanie przez rektora wymogów z § 90 ust. 3 statutu mogłoby podlegać kontroli ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego na podstawie art. 36 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.). Skoro jednak przedmiotowa decyzja nie została usunięta z obrotu prawnego, to ma ona moc obowiązującą.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie art. 45 § 1 k.p., przez błędne przyjęcie, że przepisy statutu nie są przepisami prawa pracy, przez błędną wykładnię polegającą na utożsamianiu rzeczywistej i konkretnej przyczyny ekonomicznej z rzeczywistą i konkretną przyczyną wypowiedzenia oraz przez błędne przyjęcie, że do naruszenia przepisów prawa pracy nie dochodzi w przypadku naruszenia

statutów bądź regulaminów, a także przez przyjęcie, że wypowiedzenie było uzasadnione. Zarzucono również naruszenie art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez ustalenie, że nie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, mimo że wskazana przyczyna wypowiedzenia - likwidacja stanowiska pracy - nie została dokonana, bowiem zarządzenie rektora [...] wydano bez przewidzianej statutem opinii senatu i bez wniosku kanclerza i zostało ono podane do publicznej wiadomości w dniu następnym po dokonaniu wypowiedzenia, przez co przyczyna wypowiedzenia nie była prawdziwa i konkretna. Ostatni zarzut skargi dotyczy naruszenia art. 2, art. 7 i art. 88 Konstytucji, przez przyjęcie, że w państwie prawa akt prawny wywierający skutki w sferze uprawnień jednostki może wejść w życie z dniem podpisania, a przed jego ogłoszeniem.

Pozwany wniósł o odrzucenie skargi lub odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest nieuzasadniona. Przedmiotem sprawy jest spór dotyczący wykładni art. 45 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Nie ma racji skarżąca twierdząc, że § 90 ust. 3 statutu Uniwersytetu jest przepisem prawa pracy o wypowiedaniu umów o pracę. Określa on bowiem sposób zmiany struktury organizacyjnej Uniwersytetu, a przez prawo pracy - zgodnie z art. 9 k.p. - rozumie się tylko te przepisy, które określają prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Zmiany organizacyjne pracodawcy nie należą więc do prawa pracy, mimo że pośrednio kształtują sytuację pracowników. Przepisy regulujące strukturę organizacyjną Uniwersytetu i sposób jej zmian nie dotyczą uprawnień jednostki, stąd ich nieprzestrzeganie nie może stanowić naruszenia przepisów Konstytucji regulujących te uprawnienia w zakresie niedziałania prawa wstecz. Trzeba przy tym zauważyć, że Kodeks pracy nie zabrania złożenia wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy przed tą likwidacją ani nie wymienia likwidacji stanowiska

pracy jako przesłanki dopuszczalności wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Gdyby istniał przepis stanowiący, że pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w razie likwidacji stanowiska pracy, to wypowiedzenie z tej przyczyny podlegałoby ocenie z punktu widzenia zgodności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Ponieważ takiego przepisu nie ma, to znaczenie likwidacji stanowiska - dla oceny zgodności wypowiedzenia z art. 45 § 1 k.p. - rozważane jest w ramach przesłanki „wypowiedzenia nieuzasadnionego”.

O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje ocena społeczna całości kształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Tę ocenę weryfikuje orzecznictwo sądowe, przy czym w ostatnich kilkunastu latach podkreśla się w nim, że rozważając zasadność wypowiedzenia trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Pogląd, że rzeczywista likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy przez pracodawcę, jest mocno ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jednocześnie podkreśla się w nim, że nie chodzi tu o likwidację pozorną, polegającą na przykład na zmianie nazwy stanowiska lub nieistotnej zmianie zakresu zadań związanych z danym stanowiskiem. Z tego punktu widzenia w rozpatrywanej sprawie niewątpliwie doszło do likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę, gdyż jej zadania i zadania drugiego dyrektora zostały przeniesione na nowo utworzone stanowisko zastępcy kanclerza Uniwersytetu. Zarządzenie rektora dokonujące te zmiany zostało wykonane i nastąpiła faktyczna likwidacja stanowiska pracy powódki. To zarządzenie zostało wydane przez uprawniony do tego organ Uniwersytetu i weszło w życie. Nie ma podstaw do przyjęcia twierdzenia strony skarżącej, że z powodu braku wymaganego przez § 90 ust. 3 statutu uprzedniego współdziałania rektora z kanclerzem i senatem nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki. Kwestia tego współdziałania jest wewnętrzną sprawą pracodawcy i jego zaniechanie nie wywołuje skutku prawnego wobec powódki, której nie łączy żaden stosunek prawny z pominiętymi organami, nie współdecydują one bezpośrednio o jej sytuacji prawnej. W rozpatrywanej sprawie zarządzenie rektora zakończyło procedurę likwidacyjną. Powołane w sprawie wyroki Sądu Najwyższego stwierdzające brak rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia w razie likwidacji stanowiska pracy dokonanego z naruszeniem procedury likwidacyjnej dotyczą innej sytuacji (zob. wyroki z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 153 oraz z dnia 23 lipca 2008 r., I PK 310/07,

LEX nr 500211). Odnoszą się one do likwidacji, której procedury nie kończy zarządzenie o likwidacji stanowiska pracy, lecz wymagane jest jeszcze jego zatwierdzenie przez organ lub podmiot niezależny od pracodawcy. Można więc w tych przypadkach twierdzić, że likwidacja w rzeczywistości nie nastąpiła wraz z wydaniem zarządzenia likwidacyjnego, jako że procedura nie została zakończona. Ponieważ w rozpoznawanej sprawie zarządzenie rektora nie podlegało zatwierdzeniu, to należy przyjąć, że likwidacja stanowiska pracy zarządzona przez uprawniony organ i faktycznie wykonana jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., mimo naruszenia przez ten organ obowiązku współdziałania z innymi organami pracodawcy przed wydaniem zarządzenia likwidacyjnego.

Złożenie pracownikowi wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy przed dniem tej likwidacji jest dopuszczalne. Nie jest zasadne wymaganie od pracodawcy, aby musiał z jego złożeniem oczekiwać do dnia faktycznej likwidacji. Oznaczałoby to bowiem, że po dniu likwidacji jest on nadal zobowiązany do zatrudniania pracownika, dla którego nie ma stanowiska pracy przez cały okres wypowiedzenia. Taki pogląd nadmiernie narusza interes pracodawcy polegający na właściwej organizacji pracy i związanego z tym racjonalnego korzystania z pracy osób zatrudnionych. Z drugiej strony ochrona interesów pracownika wymaga, aby - rozsądnie oceniając - zamierzona likwidacja stanowiska pracy była pewna, a okres wypowiedzenia kończył się nie wcześniej niż z dniem likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska.

Sąd Najwyższy nie podziela natomiast dokonanej przez Sąd Okręgowy interpretacji § 90 ust. 3 statutu Uniwersytetu, sugerującej, że działania rektora nie naruszyły tego przepisu. Wbrew twierdzeniom tego Sądu przewidziany w tym przepisie udział kanclerza w zmianach organizacyjnych Uniwersytetu nie sytuuje go ponadrektorem. Ten przepis statutu nie narusza istoty kompetencji rektora przewidzianej w art. 66 ust. 1 i 2 Prawa o szkolnictwie wyższym. Z tych przepisów wynika, że rektor kieruje działalnością uczelni i podejmuje decyzje we wszystkich sprawach dotyczących uczelni, z wyjątkiem spraw zastrzeżonych przez ustawę lub statut do kompetencji innych organów uczelni lub kanclerza. W ramach przewidzianej w art. 81 ust. 1 tej ustawy kompetencji kanclerza do kierowania administracją w zakresie określonym przez statut mieści się jego uprawnienie określone w § 90 ust. 3 statutu Uniwersytetu.

Z tych względów na podstawie art. 398<sup>14</sup> i art. 98 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====