



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa E. T.
przeciwko Centrum w C.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 listopada 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Płocku
z dnia 26 maja 2022 r., sygn. akt VI Pa 64/21,

**oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania powódki
zwrotem kosztów postępowania kasacyjnego na rzecz strony
pozwanej.**

UZASADNIENIE

W dniu 14 grudnia 2020 r. powódka E. T. skierowała do Sądu Rejonowego w Ciechanowie pozew przeciwko Centrum w C. (dalej także jako Centrum lub pozwany),

w którym domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz obciążenia pozwanego kosztami postępowania.

W piśmie procesowym z dnia 22 lutego 2021 r. pełnomocnik powódki wniósł o nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w zakresie udzielonej powódce pomocy prawnej z urzędu.

Pozwane Centrum w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 21 lipca 2021 r., IV P 171/20, Sąd Rejonowy w Ciechanowie zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8.904 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II); wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.968 zł (pkt III); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł oraz podatek VAT liczony od tej kwoty tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną świadczoną powódce przez radcę prawnego z urzędu (pkt IV) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 445 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy prawa (pkt V).

Powyższe orzeczenie Sąd pierwszej instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych i ocenie prawnej:

Powódka była zatrudniona w pozwanym Centrum od dnia 1 maja 2013 r. na mocy umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 maja 2013 r. do 31 października 2013 r., a następnie od dnia 1 listopada 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku instruktora ds. Galerii im. [...] (dalej także jako Galeria). Powódka ma wykształcenie wyższe z historii sztuki. Ukończyła Akademię [...], a wcześniej liceum plastyczne. Ma także wykształcenie pedagogiczne. Orzeczeniem Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności z dnia 13 maja 2002 r. powódka została zaliczona do lekkiego stopnia niepełnosprawności, postanowiono również, że

orzeczony stopień niepełnosprawności ma charakter trwały i orzeczenie wydaje się na stałe.

U pozwanego działalność wystawiennicza jest realizowana w dwóch galeriach i jest wpisana do statutu. Wystawy odbywają się również w kawiarni oraz innych miejscach, takich jak hol czy przestrzeń przed Centrum. Powódka zajmowała się organizacją wystaw. Sporządzała notatki o artyście. Ustalała terminy przywozu i odwozu prac. Wieszala prace małego formatu. Robiła zdjęcia, wysyłała maile. Kontaktowała się z artystami. Przyjmowała pieniądze za sprzedane obrazy. Od 2020 r. zakupu obrazów dokonywano w kasie. Powódka wykonywała plakaty. Ponadto prowadziła warsztaty plastyczne z dziećmi, do czego miała przygotowanie pedagogiczne. Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik (kierowniczka), któremu powódka przekazywała informacje w sprawie wystaw, recenzje z wystaw, sprawozdania. Oprócz powódki, nikt inny nie był zatrudniony na stanowisku instruktora ds. Galerii. W 2019 r. u pozwanego odbyło się 30 wystaw, w tym 11 w Galerii, a w 2020 r. 14 wystaw, w tym 5 w Galerii prowadzonej przez powódkę. W 2020 r. powódka uczestniczyła przy organizacji 2 wystaw w Galerii oraz przy 5 innych wystawach. Wstęp do Galerii dla zwiedzających jest bezpłatny.

W okresie pandemii pozwane centrum kultury nie było czynne. Wszystkie instytucje, to jest galerie, kino, kawiarnia artystyczna, zostały zamknięte. Powódka miała więc zlecane różne zadania. Dwa razy była w kawiarni artystycznej. Zaprojektowała przestrzeń wystawową. Zajmowała się spisem archiwum, gdzie jest 329 prac. Sporządziła dokładne życiorysy artystów. W związku z tym, że nie mogła odbyć się wystawa, powódka stworzyła film. W dniu 29 maja 2020 r. powódka nie odmówiła obsługi klienta i sprzedaży w kawiarence. Zaproponowano jej przejście na pół etatu do kawiarenki, by sprzedawała popcorn, kawę i herbatę.

W okresie od 1 czerwca 2020 r. do 1 listopada 2020 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Gdy 10 czerwca kierowniczka napisała do powódki sms-a z prośbą o numer telefonu jednego z artystów, powódka podała jej ten numer. Na tle obowiązków służbowych powódki, w sprawie posiadanych prac plastycznych tego artysty, który na przełomie listopada i grudnia 2019 r. powierzył powódce swoje rysunki oraz materiały w postaci książek na cel stworzenia wystawy, zrodził się z nim konflikt. Materiały były w teczce na zapleczu. Został sporządzony protokół zdawczo-

odbiorczy na tę okoliczność, o czym powódka informowała przełożoną. Wystawa tego artysty nie odbyła się, gdyż zrezygnował z niej. Gdy odbywały się wystawy była sporządzana umowa z artystą, w której było wskazane, w jakim terminie mają zostać zwrócone prace. Z tym artystą takiej umowy nie było. Był tylko protokół zdawczo-odbiorczy. Powódka nie zwróciła mu prac, gdyż przebywała na zwolnieniu lekarskim. Z kolei 25 czerwca 2020 r. kierowniczka powódki wysłała do niej sms-a, "gdzie są prace artysty". Powódka przekazała jej informację, gdzie się znajdują.

Pismem z dnia 29 czerwca 2020 r. Starosta Powiatu wystąpiła do A. S., p.o. dyrektora pozwanego, o dokonanie analizy planu finansowego jednostki i przedstawienie propozycji działań oszczędnościowych zmierzających do redukcji bieżących kosztów funkcjonowania jednostki, w związku ze znacznym spadkiem przychodów własnych. W odpowiedzi p.o. dyrektora poinformowała Starostę, że w ramach oszczędności zmierzających do redukcji bieżących kosztów funkcjonowania zaplanowano: obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników o 10%, złożenie wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, po przeprowadzeniu gruntownej analizy redukcji etatów pracowniczych, w miarę odmrażania gospodarki organizację częstszych, odpłatnych imprez tanecznych w kawiarni artystycznej, organizację imprez artystycznych, w tym maratonów pozwalających na łączenie ofert, organizację urodzin dla dzieci w tej kawiarni.

Uchwałą nr [...] Zarządu Powiatu C. z dnia 23 września 2020 r., A. S. została powołana na czas określony od dnia 24 września 2020 r. do dnia 23 września 2020 r. na stanowisko zastępcy dyrektora pozwanego Centrum. Zgodnie ze szczegółowym zakresów obowiązków służbowych, do jej obowiązków należało między innymi działanie w imieniu i na rzecz Centrum jako pracodawcy we wszystkich sprawach pracowniczych, w szczególności w sprawach związanych z nawiązaniem, istnieniem i rozwiązaniem stosunków pracy. A. S. "w związku z tym, że przychodzili do niej pracownicy zbulwersowani zachowaniem powódki", wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o weryfikację jej zwolnienia lekarskiego. ZUS wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia, czy powódka prawidłowo

wykorzystywała zwolnienie lekarskie od pracy i czy miała prawo pobierania zasiłku chorobowego. Pismem z dnia 30 października 2020 r. ZUS poinformował powódkę, że zostało zakończone postępowanie w sprawie weryfikacji jej uprawnień do zasiłku chorobowego za okres od 1 czerwca 2020 r. do 30 września 2020 r. Wyniki przeprowadzonego postępowania nie potwierdziły nieprawidłowości przy wykorzystywaniu przez nią zwolnień lekarskich. Pismo to zostało przesłane do wiadomości pozwanemu Centrum.

Od 7 listopada 2020 r. ponownie weszły w życie ograniczenia w działalności instytucji kultury. kina, domu kultury i galerie sztuki zostały zamknięte dla publiczności. Pismem z dnia 13 listopada 2020 r. pozwane Centrum na podstawie art. 38 § 1 k.p., zawiadomił Związek Zawodowy Pracowników [...] o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i przedstawił przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Jednocześnie pozwany poinformował organizację związkową o możliwości zgłaszaniu w ciągu 5 dni na piśmie umotywowanych zastrzeżeń w wypadku, jeśli uważa, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

W dniu 25 listopada 2020 r. zastępca dyrektora Centrum A. S. wręczyła powódce na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 29 października 2013 r., z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 28 lutego 2021 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: (-) Centrum w związku ze spadkiem przychodów będących następstwem epidemii wywołanej zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 powodującym chorobę zakaźną COVID-19, wprowadza w życie plan oszczędnościowy na wszystkich polach swojej działalności. Plan ten obejmuje także racjonalizację zatrudnienia. W Galerii nastąpiło ograniczenie działalności wystawniczej. W związku z powyższym zapotrzebowanie na pracę instruktora ds. Galerii jest na poziomie do kilku godzin w tygodniu i nie ma ekonomicznego ani organizacyjnego uzasadnienia zatrudnienia pracownika; (-) niedopełnienie obowiązków służbowych w sprawach dotyczących działalności Galerii przez nieprzekazanie posiadanej wiedzy służbowej swojemu przełożonemu, co doprowadziło do konfliktu z artystami i godziło w wizerunek instytucji; pracodawca nie ma zaufania do pracownika w zakresie jakości i rzetelności wykonywanych czynności pracowniczych; (-) powódka jest pracownikiem, na którego

pracodawca nie może liczyć w czasie pracy; mimo bieżącej potrzeby pracodawcy, przy jednoczesnym braku zadań na stanowisku pracy instruktor ds. Galerii, pracownik (powódka) odmówił wykonywania czynności pracowniczych polegających na obsłudze klienta i sprzedaży przekąsek przed seansami kinowymi w kawiarence kinowej; następnego dnia pracownik (powódka) przesłał zwolnienie lekarskie; (-) powódka wykorzystywała zwolnienia lekarskie, na których przebywała od 1 czerwca 2020 r. niezgodnie z ich przeznaczeniem, w szczególności w ich trakcie wypoczywała nad zbiornikiem wodnym, brała czynny udział w wystawie plenerowej, uczestniczyła w zawodach "nordic-walking" z w dniu 30 sierpnia 2020 r. oraz udzieliła wywiadu do prasy - "Ja biegnę [...]" i uczestniczyła w biegu/marszu [...] (30 lipca 2020 r.).

W okresie wypowiedzenia powódce został udzielony urlop wypoczynkowy za 2020 r. w wymiarze 19 dni, a po jego wykorzystaniu została ona zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Oświadczenie w tym przedmiocie zawierało pouczenie o prawie i terminie odwołania do sądu pracy.

Ze sprawozdania finansowego pozwanego za 2020 r. wynika, że pomimo pandemii wypracowano zysk w kwocie 27.551,80 zł. Koszty wynagrodzeń pracowników w 2020 r. w stosunku do 2019 r. wzrosły o 159.173,61 zł i dodatkowo o 85.780,33 zł w stosunku do 2019 r. wzrosły koszty ubezpieczenia społecznego. W 2020 r. zatrudniono kasjerów na podstawie umów cywilnoprawnych. Zatrudniono także na podstawie takich umów cywilnoprawnych 2 kolejnych kinooperatorów, w tym męża kierowniczkę w okresie od 17 lutego 2020 r. do 30 czerwca 2020 r. Z kolei w okresie pandemii w kawiarni artystycznej, która z uwagi na pandemię nie funkcjonowała, zatrudniono: kierownika sali-kelnera-barmana na okres od 16 czerwca 2020 r. do 17 czerwca 2022 r., pracownika kawiarni artystycznej na okres od 15 kwietnia 2020 r. (umowa z nim została rozwiązana za porozumieniem stron 31 lipca 2020 r.), pracownika kawiarni artystycznej na okres od 13 sierpnia 2020 r. do 13 czerwca 2020 r. Ponadto w marcu 2020 r. pozwany zrezygnował z firmy sprzątającej i utworzył 3 etaty sprzątaczek. W związku z ograniczeniem działalności wystawienniczej w Galerii, zarządzeniem nr [...] dyrektora Centrum z dnia 20 maja 2021 r., zostało zlikwidowane stanowisko pracy instruktora ds. Galerii. Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 2.968,00 zł brutto miesięcznie.

W odniesieniu do wymagań formalnych ustanowionych dla wypowiedzenia Sąd Rejonowy skonstatował, że pozwany uczynił im zadość w piśmie zawierającym wypowiedzenie z dnia 25 listopada 2020 r. Spełniało ono wymagania przewidziane w art. 30 § 3, 4, 5 k.p., a zatem zostało sporządzone w formie pisemnej, zawierało stosowne pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy oraz wskazano w nim przyczynę wypowiedzenia.

Odnośnie do zarzutu niewłaściwej reprezentacji pozwanego Centrum, Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że A. S. uchwałą nr [...] Zarządu Powiatu z dnia 23 września 2020 r., została powołana czas określony od dnia 24 września 2020 r. do dnia 23 2020 r. na stanowisko zastępcy dyrektora Centrum. Zgodnie z jej zakresem obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika, do jej obowiązków należało między innymi działanie w imieniu i na rzecz Centrum jako pracodawcy we wszystkich sprawach pracowniczych, w szczególności sprawach związanych z nawiązaniem, istnieniem i rozwiązaniem stosunków pracy. A zatem - w ocenie Sądu Rejonowego - A. S. była upoważniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę.

Sąd pierwszej instancji zważył, że główną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była zła sytuacja finansowa pozwanego, w związku ze spadkiem przychodów, będących następstwem epidemii. Tymczasem ze sprawozdania finansowego pozwanego za rok 2020 wynika, że pomimo pandemii osiągnął on zysk w kwocie 27.551,80 zł, zaś koszty wynagrodzeń pracowników w 2020 r. w stosunku do 2019 r. wzrosły o 159.173,61 zł i dodatkowo o 85.780,33 zł w stosunku do 2019 r. wzrosły koszty ubezpieczenia społecznego. Nadto Sąd Rejonowy stwierdził, że gdyby pozwany faktycznie wprowadził plan oszczędnościowy, to nie zatrudniałby dodatkowych pracowników i nie zwiększałby wynagrodzeń. Poza tym, oprócz powódki nikt inny nie został zwolniony z pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji nie wydaje się, by zwolnienie powódki z pracy w sposób znaczący wpłynęło na poprawę sytuacji finansowej pozwanego. Z tych też przyczyn, Sąd Rejonowy stwierdził, że ta przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę okazała się nieprawdziwa.

Jeśli chodzi o przyczynę polegającą na tym, że powódka odmówiła wykonywania czynności pracowniczych polegających na obsłudze klienta i sprzedaży przekąsek przed seansami kinowymi w kawiarence kinowej, to - w ocenie

Sądu pierwszej instancji - nie została ona przez stronę pozwaną udowodniona. Co prawda w aktach sprawy jest notatka służbowa, z której wynika, że w dniu 29 maja 2020 r. kierowniczka przeprowadziła z powódką rozmowę na temat zlecenia jej nowych obowiązków, odmiennych od zakresu czynności, z uwagi na małą ilość pracy spowodowaną pandemią oraz że praca ta miała polegać na obsłudze klienta i sprzedaży przekąsek przed seansami kinowymi, jednakże nie może ta notatka stanowić wiarygodnego dowodu w sprawie, skoro z twierdzeń A. S. wynika, że to ona przeprowadzała z powódką rozmowę na temat pracy w kawiarni. Sąd pierwszej instancji zauważył, że oprócz Galerii, w okresie pandemii nie działała również kawiarnia artystyczna i kino. Osoby w nich zatrudnione, podobnie jak powódka, nie miały zbyt dużo obowiązków. Jednakże to powódce, osobie z wyższym wykształceniem, zaproponowano by sprzedawała popcorn, kawę i herbatę. W ocenie Sądu Rejonowego zarzut ten został powódce postawiony w wypowiedzeniu jedynie po to, aby "wzbogacić" następną przyczynę, kierując się wskazaniem Sądu Najwyższego, że w sytuacji, gdy pracodawca podał kilka przyczyn wypowiedzenia, to wystarczającym dla oddalenia powództwa jest, aby przynajmniej jedna z nich była uzasadniona.

W odniesieniu do przyczyny polegającej na tym, że powódka nie dopełniła swoich obowiązków służbowych w sprawach dotyczących działalności Galerii, nie przekazując posiadanej wiedzy służbowej swojemu przełożonemu, co doprowadziło do konfliktu z artystami i godziło w wizerunek instytucji, Sąd pierwszej instancji wywiódł, że pozwany dopiero w odpowiedzi na pozew wyjaśnił, na czym miała to dokładnie polegać.

Ostatnią przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było wykorzystywanie przez nią zwolnień lekarskich, na których przebywała od 1 czerwca 2020 r. niezgodnie z ich przeznaczeniem. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że oczywiste jest, iż osoba przebywająca na zwolnieniu lekarskim powinna podjąć wszelkie możliwe środki, aby polepszyć swój stan zdrowia, a nie narażać się na jego pogorszenie. Powołując orzecznictwo sądów powszechnych i Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy argumentuje, że adnotacja na zwolnieniu lekarskim o treści "pacjent może chodzić" nie usprawiedliwia wykonywania pracy przez pracownika, którego taka adnotacja dotyczy, a co istotne - upoważnia go jedynie do wykonywania

zwykłych czynność życia codziennego, np. poruszania się po mieszkaniu, udania się na zabieg czy kontrolę lekarską. Innymi słowy, kiedy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim powinien podejmować jedynie taką aktywność, która jest potrzebna do jego codziennego funkcjonowania i która jest nakierowana na poprawę stanu zdrowia. Wychodzenie poza te ramy nasuwa przypuszczenie, że zwolnienie zostało nadużyte, co w konkretnych stanach faktycznych może prowadzić do uznania, iż pracownik naruszył w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca nie może samodzielnie oceniać, czy wydane przez lekarza zwolnienie lekarskie jest zasadne oraz czy pracownik odzyskał zdolność do pracy. Uprawniony do oceny zdolności wystawienia zwolnienia lekarskiego jest bowiem wyłącznie lekarz orzecznik ZUS. Pracodawca ma natomiast prawo wystąpić o zbadanie prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy, jeżeli uważa, że pracownik nie jest chory i nadużywa zwolnienia lekarskiego. Sąd Rejonowy zauważył, że pozwany - mimo zawiadomienia go przez ZUS, że wyniki przeprowadzonego postępowania nie potwierdziły nieprawidłowości przy wykorzystywaniu przez powódkę zwolnień lekarskich - wręczył jej wypowiedzenie, w którym powołał wykorzystywanie przez nią zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Sąd pierwszej instancji zwrócił również uwagę na to, że dużo pracowników przebywało w tym czasie na zwolnieniach lekarskich, jednak tylko powódce zarzucono wykorzystywanie zwolnienia niezgodnie z jego przeznaczeniem. W ocenie Sądu pierwszej instancji ta przyczyna wypowiedzenia również okazała się nieprawdziwa.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było zgodne z przepisami prawa pracy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Sąd pierwszej instancji wywiódł, że stosownie do art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Sąd podkreślił, że z uwagi na likwidację stanowiska instruktora ds. Galerii, niemożliwe i niecelowe stało się przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. W tej sytuacji Sąd Rejonowy oddalił powództwo o przywrócenie jej do pracy i zasądził na rzecz powódki od pozwanego Centrum

odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 8.904 zł, odpowiadające trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powódki za pracę.

Wyrokiem z dnia 26 maja 2022 r., VI Pa 64/21, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku oddalił apelację powódki i odstąpił od obciążenia jej kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego za drugą instancję.

Sąd drugiej instancji zauważył, że spór w sprawie dotyczył oceny zasadności zastosowania przez Sąd pierwszej instancji art. 45 § 2 k.p. Powódka uważa, że podstawę działania zastępcy dyrektora pozwanego stanowił pisemny "zakres czynności" podpisany przez Starostę. Powódka twierdzi, że Starosta nie posiadał kompetencji do ustalania zakresu czynności zastępcy dyrektora pozwanego, a zatem działanie zastępcy nie stanowiło czynności z zakresu prawa pracy. Sąd Okręgowy nie zgodził się z tym twierdzeniem. Według art. 3¹ k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. W myśl § 10 ust. 1 oraz § 11 statutu Centrum zarządza nim dyrektor, który organizuje jego pracę i wykonuje czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu Kodeksu pracy w stosunku do zatrudnionych pracowników, reprezentuje Centrum na zewnątrz, organizuje jego pracę oraz odpowiada za całokształt działalności. Postanowienia te są zgodne i komplementarne z materią ustawową, to jest z art. 17 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 194 ze zm.), zgodnie z którym dyrektor instytucji kultury zarządza instytucją i reprezentuje ją na zewnątrz. Natomiast w myśl art. 16a tej ustawy, do czasu powołania dyrektora wyłonionego w trybie jej art. 15 lub art. 16 albo do czasu powierzenia zarządzania instytucją kultury osobie fizycznej lub prawnej w trybie przepisów art. 15a, organizator może powierzyć pełnienie obowiązków dyrektora wyznaczonej osobie na okres nie dłuższy niż do końca sezonu artystycznego następującego po sezonie, w trakcie którego dyrektor został odwołany albo akt jego powołania wygasł - w przypadku instytucji artystycznej oraz na okres nie dłuższy niż rok - w przypadku instytucji kultury innej niż instytucja artystyczna. Z uwagi na to, że stanowisko dyrektora Centrum nie było w spornym okresie obsadzone wobec toczących się postępowań w sądzie pracy (sprawa pracownicza dyrektora pozwanej) oraz w Wojewódzkim Sądzie Administracyjnym w Warszawie

(skarga na rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody [...] w przedmiocie stwierdzenia nieważności uchwał Zarządu Powiatu w sprawie powierzenia pełnienia obowiązków dyrektora), zasadne i konieczne było zapewnienie pozwanemu Centrum ciągłości działania. Ciągłość pracy była realizowana okresowo przez zastępcę dyrektora zgodnie z art. 15 ust. 8 ustawy, w myśl którego statut instytucji kultury może przewidywać utworzenie stanowiska zastępcy dyrektora lub stanowisk zastępców dyrektora. W takim przypadku statut określa liczbę stanowisk zastępców dyrektora oraz tryb ich powoływania i odwoływania. Statut pozwanego przewidywał zaś, że w Centrum tworzy się stanowisko zastępcy dyrektora (§ 10 ust. 2), którego powołuje i odwołuje organizator zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (§ 12 ust. 2). Realizacja tych przepisów i postanowień znalazła wyraz w uchwale nr [...] Zarządu Powiatu z dnia 23 września 2020 r. w sprawie powołania zastępcy dyrektora Centrum. Na mocy tej uchwały organizator (zgodnie z § 3 ust. 3 statutu pozwanego jest nim samorząd powiatu) powołał na zastępcę dyrektora pozwanego A. S. na czas określony od dnia 24 września 2020 r. do dnia 23 września 2023 r. Zarząd Powiatu powierzył wykonanie uchwały Staroście, który podpisał i przekazał A. S. pisemny zakres obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika. Zgodnie z tym zakresem A. S. była obowiązana i upoważniona do prowadzenia polityki kadrowej Centrum; wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu Kodeksu pracy w stosunku do pracowników; działania w imieniu i na rzecz Centrum jako pracodawcy we wszystkich sprawach pracowniczych, w szczególności w sprawach związanych z nawiązaniem, istnieniem i rozwiązaniem stosunków pracy. Przedmiotowy dokument, wbrew ocenie powódki, nie stanowił wyrazu samodzielnego udzielenia tych uprawnień i kompetencji przez Starostę. Starosta był odpowiedzialny jedynie za techniczne wykonanie uchwały Zarządu Powiatu (organizatora), zaś sporny dokument doprecyzowywał zakres obowiązków zastępcy i *de facto* samego dyrektora (którego A. S. zastępowała). Obowiązki dyrektora pozwanego były bowiem uregulowane statutowo. W związku z tym Sąd Rejonowy trafnie uznał, że A. S. była upoważniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę. Oświadczenie pozwanego w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę z dnia 25 listopada 2020 r. było ważne i skuteczne, jako złożone przez osobę do tego

umocowaną. W konsekwencji nie zasługuje na aprobatę zarzut powódki w przedmiocie naruszenia art. 95 w związku z art. 98 i art. 104 k.c.

Bezzasadność zarzutu ważności i skuteczności oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę spowodowała ponowne zbadanie przez Sąd drugiej instancji przyczyn wypowiedzenia, w tym przede wszystkim dotyczącej likwidacji stanowiska instruktora ds. Galerii, wobec braku ekonomicznego i organizacyjnego uzasadnienia jego dalszego utrzymywania. W odniesieniu bowiem do przyczyn polegających na niedopełnieniu obowiązków służbowych w zakresie nieprzekazania posiadanej wiedzy służbowej przełożonemu, odmowie wykonywania czynności pracowniczych polegających na obsłudze klienta i sprzedaży przekąsek przed seansami kinowymi w kawiarence kinowej oraz wykorzystywaniu zwolnień lekarskich niezgodnie z ich przeznaczeniem, Sąd Okręgowy w pełni podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji w zakresie ich nieudowodnienia oraz nieprawdziwości i przyjął tę ocenę za własną.

Sąd Okręgowy jako sąd merytoryczny uzupełnił postępowanie dowodowe i zobowiązał pozwanego do złożenia wykazu imiennego pracowników zatrudnionych w okresie od 25 listopada 2020 r. do 17 marca 2022 r., z podaniem zakresu czynności, osiąganego wynagrodzenia oraz wymaganych kwalifikacji, jak również do wyjaśnienia przyczyny wzrostu wydatków na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne w 2020 r. w porównaniu do 2019 r. Sąd odwoławczy ustalił, że formalna likwidacja stanowiska pracy instruktora ds. Galerii nastąpiła z dniem 20 maja 2021 r. na mocy zarządzenia dyrektora pozwanego nr [...]. Przyczyną tego było ograniczenie działalności wystawienniczej w Galerii. Nie sposób zgodzić się z powódką, że formalna likwidacja stanowiska pracy została dokonana wyłącznie dla potrzeb postępowania sądowego i była fikcyjna. W ocenie Sądu drugiej instancji nic nie stoi na przeszkodzie formalnej likwidacji stanowiska pracy w toku procesu, o ile faktyczna, rzeczywista likwidacja stanowiska pracy miała miejsce w dacie wypowiedzenia umowy o pracę. Taka właśnie sytuacja wystąpiła w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy. Działalność wystawiennicza w pozwanym Centrum w 2020 r. została istotnie, ponad dwukrotnie ograniczona w porównaniu z poprzednim rokiem. Bezsprzecznie bowiem w 2019 r. pozwany zorganizował 30 wystaw, w tym 11 w Galerii, a w 2020 r. zaledwie 14, w tym 5 w Galerii. Było to spowodowane ograniczeniami,

nakazami i zakazami związanymi z wystąpieniem stanu epidemii wprowadzanymi rozporządzeniami Rady Ministrów. Stanowisko pracy powódki miało w pozwanym Centrum charakter indywidualny i jednostkowy. Żaden inny pracownik nie był odpowiedzialny tylko za działalność Galerii. Z przedłożonych w toku postępowania apelacyjnego zakresów czynności pracowników wynika, że część obowiązków w Galerii wykonywał instruktor ds. plastyki. Zadania tej osoby koncentrowały się jednak wokół technicznej, a nie merytorycznej, artystycznej, strony wystaw. Osoba ta zajmowała się bowiem montażem i demontażem wystaw w Galerii, pomagała fizycznie przy organizacji imprez (nosiła sztalugi i "części wystawiennicze"). Ponadto organizacja wystaw w miejscach wystawienniczych Centrum, w tym między innymi w Galerii, ustalanie ich terminów z artystami i koordynacja dalszych działań w kierunku realizacji wystaw oraz wernisaży, stanowiły wycinek obowiązków służbowych kierowniczkii Działu Kultury i Sztuki. Powódka bezspornie przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim od 1 czerwca 2020 r. do 1 listopada 2020 r. Ze sprawozdania z działalności Galerii w pozwanym Centrum za lata 2019-2020 wynika zaś, że w czasie absencji chorobowej powódki w Galerii odbyły się dwie z pięciu organizowanych w 2020 r. wystaw. W ocenie Sądu Okręgowego zorganizowanie tych wydarzeń, mimo nieobecności powódki, świadczy o faktycznej likwidacji jej stanowiska pracy. Wobec ograniczenia działalności wystawienniczej w 2020 r., organizacja wydarzeń była bowiem możliwa "siłami" pozostałych pracowników pozwanego Centrum.

Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca ma prawo kształtować zmiany organizacyjne i politykę kadrową stosownie do swoich potrzeb. W tym zakresie pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy, również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy. Poza kognicją sądu pracy pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. W konsekwencji, wobec faktycznej likwidacji stanowiska pracy instruktora ds. Galerii, Sąd Rejonowy słusznie

uznał, że niemożliwe i niecelowe stało się przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. Podkreślenia wymaga, że już w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie istniało u pozwanego stanowisko pracy odpowiadające wykształceniu powódki (historyk sztuki, pedagog). Dotyczy to zarówno Działu Kultury i Sztuki, w którym wykształcenia wyższego, ukierunkowanego wymagały stanowiska animatora kultury, starszego animatora kultury, instruktora tańca, instruktora ds. promocji i impresariatu, specjalisty ds. obsługi sprzętu nagłaśniającego oraz kierownika, jak również Działu Kina, w którym pracodawca zatrudniał jedną osobę z wykształceniem wyższym magisterskim - kierownika działu. Jak wynika z przedłożonych w postępowaniu apelacyjnym wykazów pracowników zatrudnionych w Centrum w okresie od 25 listopada 2020 r. do 17 marca 2022 r., wszystkie pozostałe stanowiska pracy były poniżej kwalifikacji zawodowych powódki i poza obszarem jej dotychczasowej działalności (dotyczy to stanowisk instruktora ds. plastyki oraz wszystkich stanowisk w Dziale Kina).

Pozwany wyjaśnił w toku postępowania apelacyjnego przyczyny wzrostu wydatków na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne w 2020 r. w porównaniu do 2019 r. W ocenie Sądu drugiej instancji przyczyny te stanowiły wyraz wspomnianych zmian struktury organizacyjnej pracodawcy, część z nich była zaś niezależna od pozwanego (wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2020 r. w porównaniu do 2019 r.). Pracodawca zatrudnił trzech pracowników gospodarczych w związku z wygaśnięciem z dniem 1 stycznia 2020 r. umowy zlecenia usługi polegającej na utrzymaniu w czystości terenów zewnętrznych oraz trzech pracowników do sprzątania pomieszczeń w związku z wygaśnięciem z dniem 1 marca 2020 r. umowy zlecenia usługi polegającej na kompleksowym, bieżącym utrzymaniu czystości w budynku Centrum. Ponadto, wobec wygaśnięcia z dniem 1 marca 2020 r. umowy dzierżawy baru wraz z zapleczem i wyposażeniem kawiarni artystycznej w budynku Centrum, pozwany zatrudnił dwóch pracowników kawiarni. Co więcej, zatrudniono pracownika sekretariatu, a część wydatków w 2020 r. przeznaczono na nieperiodyczne wypłaty, np. nagrody jubileuszowe. W treści apelacji powódka podała, że pozwany zatrudniał nowych pracowników, nie zmniejszając zatrudnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego działań pracodawcy nie należy rozpatrywać w kontekście dyskryminacji powódki, gdyż służyły one

zapewnieniu ciągłości funkcjonowania Centrum. Podkreślenia wymaga bowiem, że pozwane Centrum, nawet w dobie pandemii, wymagało utrzymania czystości terenów zewnętrznych i pomieszczeń czy przeprowadzenia prac remontowych i naprawczych, a umowy cywilnoprawne na realizację tych przedsięwzięć wówczas wygasły. Powyższe stanowiło zatem przejaw uzasadnionej polityki organizacyjnej i kadrowej pracodawcy.

Wobec faktycznej, nienoszącej cech pozorności i "zgodnej z art. 8 k.p.", likwidacji stanowiska pracy inspektora ds. Galerii już w dacie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, niemożliwe i niecelowe było przywrócenie jej do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. W pozwanym Centrum nie było wówczas (i nadal nie ma) stanowiska odpowiadającego wykształceniu, kwalifikacjom i doświadczeniu zawodowemu powódki. Wobec powyższego Sąd Rejonowy zasadnie oddalił powództwo o restytucję stosunku pracy powódki, co czyniło bezzasadną apelację powódki (art. 385 k.p.c.).

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu drugiej instancji powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 95 w związku z art. 98 i art. 104 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 17 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, przez niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, że zastępca dyrektora pozwanego Centrum, powołany uchwałą Zarządu Powiatu po upływie maksymalnego przewidzianego przez ustawodawcę w art. 16a tej ustawy okresu jednego roku, w którym organizator miał obowiązek powołania dyrektora, w sytuacji dalszego niepowołania dyrektora instytucji kultury, pomimo ustawowego obowiązku w tym zakresie, z mocy uchwały Zarządu Powiatu nabył prawo do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników Centrum, zastrzeżone ustawowo przez art. 17 ustawy dla dyrektora tej placówki; 2) art. 45 § 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, mimo braku podstaw do stwierdzenia niecelowości i niemożliwości przywrócenia powódki do pracy.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powódka podniosła w szczególności, że zastępca dyrektora działający w imieniu Centrum jako instytucji kultury funkcjonującej w oparciu o przepisy ustawy z dnia 25 października o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, mającej status samorządowej instytucji kultury, w dacie rozwiązania umowy o pracę z powódką, nie posiadał upoważnienia do

działania w tym zakresie w imieniu pozwanego. Pozwany nie był więc prawidłowo reprezentowany. Z art. 3¹ § 1 k.p. wynika, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Wyłączne prawo do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników w imieniu samorządowej instytucji kultury posiadającej osobowość prawną ma dyrektor tej instytucji (art. 17 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej). Zastępca dyrektora ma prawo wykonywania tylko tych czynności, do których zostanie upoważniony przez dyrektora. Ponadto skarżąca uważa, że formalna likwidacja jej stanowiska pracy dokonana została przez pozwanego w trakcie postępowania sądowego o przywrócenie do pracy na mocy zarządzenia nr [...] dyrektora pozwanego z dnia 20 maja 2021 r., po 6 miesiącach od rozwiązania z powódką umowy o pracę, wyłącznie na potrzeby postępowania o przywrócenie powódki do pracy.

Mając na uwadze powyższe, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, a nadto o rozpoznanie sprawy na rozprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwane Centrum wniosło o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Należy uznać, że skarga kasacyjna - po szczegółowym rozważeniu jej argumentacji - nie powołuje się na uzasadnione podstawy.

Podstawowy zarzut skargi kasacyjnej dotyczy braku upoważnienia zastępcy dyrektora Centrum do rozwiązania umowy o pracę z powódką. W ocenie powódki

pracodawca nie był w tym zakresie prawidłowo reprezentowany. Zasadniczy problem polega zatem na tym, czy zastępca dyrektora instytucji kultury był osobą, o której mowa w art. 3¹ k.p. upoważnioną do działania w imieniu pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis ten stanowi, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Problem powołania i odwołania dyrektora ośrodka kultur, czyli organu zarządzającego tą jednostką budził liczne wątpliwości w orzecznictwie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2014 r., I PK 43/14, OSNP 2016 nr 3, poz. 30; z dnia 11 lipca 2017 r., I PK 201/16, LEX nr 2397620; z dnia 5 grudnia 2017 r., I PK 129/17, LEX nr 2433078 oraz z dnia 27 maja 2021 r., II PSKP 33/21, OSNP 2022 nr 3, poz. 22). W rozpoznawanej sprawie chodzi jednak o upoważnienie do czynności z zakresu prawa pracy zastępcy dyrektora instytucji kultury jako osoby wyznaczonej do działania w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. W treści tego przepisu brak jest regulacji co do trybu wyznaczenia innej osoby do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W związku z tym należy przyjąć, że musi następować to w sposób generalny i zasadniczo w przepisach wewnętrznych (wewnętrznych przepisach danej jednostki organizacyjnej), w przeciwnym bowiem razie zatarta zostałaby granica między upoważnieniem do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wywodzonym z art. 3¹ k.p. a upoważnieniem do działania w tych sprawach na podstawie indywidualnego pełnomocnictwa. Istotą zaś regulacji z art. 3¹ k.p. jest wskazanie osób, które dokonują czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na innej zasadzie niż pełnomocnictwo i które właśnie z tego tytułu mogą innym osobom udzielać pełnomocnictwa do działania za pracodawcę. W literaturze wyrażane jest zapatrywanie, że uprawnienie do reprezentowania pracodawcy, będącego jednostką organizacyjną, w sprawach z zakresu prawa pracy, może być doprecyzowana w różnych aktach - w ustawach, statutach czy w upoważnieniu pracodawcy. Zdarza się, że przepisy wskazują wyraźnie osobę upoważnioną do dokonania konkretnej czynności. Przykładem może być art. 118 ust. 2 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, który upoważnia do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim tylko rektora, a nie inną osobę wskazaną w statucie

uczelni lub zatwierdzonym przez rektora podziale czynności. Regulacja tego typu może wynikać ze statutu danego podmiotu. Postanowienie dotyczące reprezentacji będzie traktowane jako przepis szczególny, a więc mający pierwszeństwo przed ogólną zasadą Kodeksu pracy. W takich przypadkach pełniący obowiązki nie uzyska więc uprawnień przysługujących zastępowanemu organowi (B. Cudowski: Status prawny pracownika "pełniącego obowiązki" (zarys problematyki), PiP 2018 nr 10, s. 67; zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2013 r., I PK 259/12, LEX nr 1375327).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwraca się uwagę, że art. 3¹ § 1 k.p. nie wymienia zastępców osób zarządzających. Można ich ustanowić, jednak nie posiadają oni samoistnych uprawnień do reprezentowania pracodawcy. Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej tylko z racji zajmowanego stanowiska nie jest osobą reprezentującą pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Kompetencja tych osób do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy musi wynikać ze stosownych przepisów regulujących ustrój danej jednostki organizacyjnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 223/98, OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 509 i postanowienie z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 153/08, LEX nr 725042). W literaturze przedmiotu wywodzi się natomiast, że zastępcy mogą występować jako "inne osoby wyznaczone" (T. Duraj: Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, PiZS 2005 nr 6, poz. 20). Podmiotem uprawnionym do reprezentacji pracodawcy, wymienionym w art. 3¹ § 1 k.p., jest właśnie inna wyznaczona do tego osoba. Wbrew użytemu w przepisie zwrotowi "albo", sugerującemu alternatywę rozłączną, osoba wyznaczona może reprezentować pracodawcę także obok osoby lub organu zarządzającego. "Inna wyznaczona osoba" jest podmiotem wtórnie upoważnionym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Tę inną osobę może upoważnić do działania w imieniu pracodawcy osoba lub organ zarządzający (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 142). Może też zostać wyznaczona w odpowiednim akcie wewnętrznym jednostki organizacyjnej. Zachowuje aktualność pogląd judykatury, że w regulaminie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3¹ k.p. osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany

w art. 199 k.h., czy obecnie 205 § 1 k.s.h. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585 i z dnia 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 2151885). W związku z powyższym Sąd Najwyższy uznał, że Minister Środowiska mógł wyznaczyć osobę pełniącą obowiązki dyrektora Regionalnego Zarządu Gospodarki Wodnej także przed wejściem w życie art. 93 ust. 1a ustawy z dnia 18 lipca 2001 r. - Prawo wodne. Tak wyznaczona osoba mogła skutecznie dokonywać czynności z zakresu prawa pracy, w tym wypowiedzieć umowę o pracę - art. 3¹ k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2018 r., II PK 91/17, OSNP 2019 nr 2, poz. 14). W innych orzeczeniach Sąd Najwyższy uznawał prawidłowość wyznaczenia innej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w oparciu o akty wewnętrzne danej jednostki organizacyjnej. W wyroku z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98 (OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 385) Sąd Najwyższy przyjął, że spółka z ograniczoną odpowiedzialnością może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3¹ k.p. Oznacza to, że spółka była należycie reprezentowana, skoro pełnomocnictwo zostało udzielone przez osoby do tego uprawnione - członków zarządu. Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98 (OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585) w regulaminie pracy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3¹ k.p. osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany w art. 199 k.h. W postanowieniu z dnia 12 października 2000 r., I PKN 536/00 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 241) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że organ lub osoba, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, może wyznaczyć inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Sąd Najwyższy przyjmował także, że organ lub osoba, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, może wyznaczyć inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (postanowienie z dnia 12 października 2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002 r. nr 10, poz. 241) oraz że prezes spółdzielni, który ma statutowe kompetencje do kierowania bieżącą działalnością spółdzielni i jest "kierownikiem Spółdzielni jako zakładu pracy w rozumieniu Kodeksu pracy", jest podmiotem uprawnionym do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy za tego

pracodawcę - art. 3¹ k.p. (wyrok z dnia 16 października 2007 r., I PK 111/07, LEX nr 375665; LEX/el. 2009, z glosą A. Rzeteckiej-Gil).

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego i prawnego rozstrzyganej sprawy należy stwierdzić, że w statucie pozwanego Centrum przewidziano stanowisko zastępcy dyrektora (§ 10 ust. 2), którego powołuje i odwołuje organizator zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (§ 12 ust. 2). Zarząd Powiatu podjął uchwałę nr [...] z dnia 23 września 2020 r. powołującą zastępcę dyrektora i powierzającą wykonanie tej uchwały Staroście, który podpisał i przekazał A. S. pisemny zakres obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika. Zgodnie z tym zakresem A. S. była obowiązana i upoważniona do prowadzenia polityki kadrowej oraz wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu Kodeksu pracy w stosunku do pracowników. Należy uznać takie "piętrowe" ("kaskadowe") upoważnienie za skuteczne w aspekcie uprawnienia do działania za pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ k.p. Dopuszczalność tego typu ("piętrowego") upoważnienia do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00 (OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488) stwierdzając, że w przypadku pozwanej, będącej jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 3 k.p., w jej imieniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy może dokonywać zarząd także w rozumieniu art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego, to jednak odnośnie do spraw pracowniczych możliwe jest ich dokonywanie przez inną wyznaczoną do tego osobę - zaś w przedmiotowej sprawie podstawy tego wyznaczenia wynikają konkretnie nie z art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego, lecz z postanowień § 88 ust. 1 pkt 9a statutu spółdzielni i § 13 regulaminu pracy zarządu, w brzmieniu ustalonym uchwałą [...] rady nadzorczej z dnia 8 października 1998 r., a więc poprzedzającą dokonanie wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz z zakresu czynności prezesa M.J., przy czym wewnętrzne akty prawne (statut, regulamin) znajdują umocowanie w przepisach prawa spółdzielczego (art. 46 § 1 pkt 5).

Nawet, gdyby uznać odmienne zapatrywania w przedstawionej kwestii i przyjąć, że "piętrowe" upoważnienie nie jest skuteczne, to nie mogło by to prowadzić do "nieważności" wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a jedynie należałoby to ocenić jako naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Zagadnienie to zostało szczegółowo omówione w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2021 r., III PSKP 49/21 (OSNP 2022 nr 11, poz. 104), w którym stwierdzono jednoznacznie, że sankcja nieważności czynności prawnej (art. 58 § 1 lub § 2 k.c.) jako niezgodna z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.) nie ma zastosowania do rozwiązania umowy o pracę. W tego orzeczenia Sąd Najwyższy podniósł, że w tej kwestii orzecznictwo Sądu Najwyższego należy uznać za utrwalone i jednolite. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał niemożność zastosowania w takim przypadku konstrukcji nieważności czynności prawnej (art. 58 § 1 lub § 2 k.c.), gdyż byłoby to niezgodne z zasadami prawa pracy (por. wyrok z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501). W szczególności w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08 (Monitor Prawa Pracy 2009 nr 1, s. 34) przyjęto, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa przewidzianego Kodeksem pracy (podobnie w wyrokach Sądu Najwyższego z: 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 376; 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 154 oraz 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156, Przegląd Sądowy 2007 nr 10, s. 179, z glosą A. Musiały). W wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99 (OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646) Sąd Najwyższy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy, takie jak wydanie świadectwa pracy, a zwłaszcza gdy nie dopuszcza pracownika do pracy w przekonaniu, że złożył mu oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd Najwyższy stwierdzał także, że wskutek skomplikowania form organizacyjnych i reguł reprezentacji pracodawców, bardzo często występują nieprawidłowości podmiotowe dokonywanych przez nich czynności z zakresu prawa pracy. Przemawia to za uznaniem, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy jej wypowiedaniu nie powoduje nieważności wypowiedzenia, lecz w takim

przypadku sąd na żądanie pracownika może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu pracownika do pracy lub odszkodowaniu - art. 45 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPIUS 1999 nr 8, poz. 280 oraz 11 maja 1999 r., I PKN 662/98, OSNAPIUS 2000 nr 14, poz. 539). Nie ma przy tym istotnego znaczenia, czy "wadliwości podmiotowe" wypowiedzenia są naruszeniem "przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę" w ścisłym znaczeniu tego określenia. Warto także podkreślić, że co prawda, zgodnie z art. 104 zdanie pierwsze k.c., jednostronna czynność prawna dokonana w cudzym imieniu bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu jest nieważna, jednak sankcja określona w tym przepisie nie ma zastosowania do czynności rozwiązującej umowę o pracę, bowiem byłoby to sprzeczne z zasadą wzruszalności skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę tylko na żądanie pracownika wyrażone przez wystąpienie przez niego do sądu z roszczeniami określonymi w art. 45 § 1 k.p. Z tego względu - zgodnie z art. 300 k.p. - przepisy Kodeksu cywilnego mogą być stosowane w takich przypadkach jedynie odpowiednio, tzn. z wyłączeniem sankcji nieważności (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5, z glosą A. Rzeteckiej-Gil oraz 16 stycznia 2009 r., I PK 127/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 183). W uzasadnieniu wyroku z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, Sąd Najwyższy przyjął ponadto, że odstąpienie od stosowania sankcji wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy określonych w art. 45 § 1 k.p. na rzecz sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może występować tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenie stosunku pracy w imieniu pracodawcy zostało dokonane niezgodnie z jego wolą, a jego dokonanie nie zostało potwierdzone przez pracodawcę (por. też uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111; OSP 1992 nr 4, poz. 84, z glosą L. Sobol i z dnia 23 marca 1993 r., I PZP 1/93, OSNCP 1993 nr 12, poz. 210 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393). Pogląd co do niemożliwości stosowania sankcji nieważności w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zdecydowanie przeważa w doktrynie (zob. B. Cudowski: Roszczenia z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, PiZS 2011 nr 6, s. 18; A. Ludera-Ruszel: Wpływ niewłaściwej reprezentacji pracodawcy na skuteczność

czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego 2013 (77), s. 35; P. Prusinowski: Zasady prawa pracy a zakończenie stosunku pracy - na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego, PiZS 2014 nr 3, s. 28; K. Jaśkowski, E. Maniewska: Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Warszawa 2021, Komentarz do art. 3¹ k.p.; odmiennie A. Rzetecka-Gil: Glosa do wyroku z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5).

Biorąc pod uwagę powyższe nie jest uzasadniony zarzut skargi kasacyjnej naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 104 i 58 k.c. w związku z art. 210 k.s.h. i art. 300 k.p. oraz w związku z art. 17 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej Nie można bowiem uznać, że złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było nieważne. Rację ma więc w tym względzie Sąd Okręgowy, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było ważne, choć wadliwe ze względu na naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę dotyczących wskazania i zasadności przyczyn wypowiedzenia.

Skoro wypowiedzenie było prawnie wadliwe, to ocenie podlega problem zastosowania art. 45 § 2 k.p., którego naruszenie skarżąca zarzuca, przez niewłaściwe zastosowanie, mimo braku podstaw do stwierdzenia niecelowości i niemożliwości przywrócenia jej do pracy, z tej przyczyny, że formalna likwidacja stanowiska pracy powódki dokonana została przez pozwanego w trakcie postępowania sądowego o przywrócenie do pracy, dopiero po 6 miesiącach od rozwiązania z nią umowy o pracę.

Zarzuty skarżącej powódki w tym aspekcie nie mogą zostać zaakceptowane, gdyż Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r. r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110). W ocenie Sądu Najwyższego rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi

oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie (np. po upływie okresu wypowiedzenia), a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 8; 29 marca 2001 r., I PKN 291/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 30; 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569; 18 grudnia 2002 r., I PK 17/02, OSNP 2004 nr 12, poz. 208; 12 listopada 2008 r., I PK 71/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 110 oraz 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852; wyrok z dnia 5 lipca 2012 r., I PK 51/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 168). Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569).

We wskazanej kwestii jednolite są także poglądy wyrażane w literaturze. Zwraca się uwagę, że polska wykładnia sądowa przyjęła w tej materii inne wnioski niż czeskie sądy, stwierdzając, że zmiana organizacyjna (np. faktyczna likwidacja stanowiska) może wejść w życie bez uszczerbku dla prawidłowości wypowiedzenia nawet po upływie okresu wypowiedzenia, co w czeskich warunkach jest niedopuszczalne (Vojtech Kadłubiec, Jan Horecky: Wypowiadanie umów o pracę z przyczyn organizacyjnych w czeskim i polskim środowisku prawnym. Część 2, PiZS 2021 nr 2, s. 24). Przyjmuje się, że aby likwidacja stanowiska pracy została uznana za rzeczywistą i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, wystarczające jest, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia. Formalna likwidacja stanowiska nie musi zbiegać się w czasie z jego faktyczną likwidacją. Faktyczna likwidacja może nastąpić ostatecznie dopiero po rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na skutek wypowiedzenia. Dlatego uzasadnione jest dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę już w momencie podjęcia decyzji o likwidacji stanowiska, jeżeli z dużym prawdopodobieństwem, graniczącym z pewnością, można zakładać, że decyzja ta zostanie zrealizowana. W takim stanie rzeczy nie można uznać, że likwidacja jest pozorna, a przyczyna wypowiedzenia fikcyjna. Byłoby tak, gdyby umowa o pracę została wypowiedziana i rozwiązana, a ostatecznie do likwidacji stanowiska pracy by nie doszło (zob. S. Paruch, R. Stępień: Likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, *Monitor Prawa Pracy* 2014 nr 12, s. 639). Podkreśla się także, że

procedura likwidacyjna zawsze składa się z trzech etapów: przedlikwidacyjnego, decyzyjnego i wykonawczego. Stosownie do stopnia zorganizowania struktury zakładu pracy, "mobilności decyzyjnej" i potrzeb pracodawcy jej przebieg może być rozłożony w czasie. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że działania prowadzące do zakończenia umowy o pracę mierzone są również czynnikiem temporalnym. Zestawienie tych dwóch wzorców prowadzi do wątpliwości, jeśli uwzględni się, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę jest oceniana według stanu z dnia wręczenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 234).

Problematyka likwidacji stanowiska pracy oddziałuje również na sferę procesową oraz stosowanie art. 45 § 2 k.p., czyli możliwość zasądzenia odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy. Co do zasady, nieistnienie w strukturze zakładu pracy stanowiska pracy przemawia za uznaniem niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 1 października 1998 r., I PKN 357/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 680; z 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576; z 4 listopada 2010 r., OSNP 2012 nr 3-4, poz. 32). Reguła ta nie ma jednak charakteru bezwzględnie (wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, LEX nr 81394). Decydujące znaczenie w tym przypadku ma zawsze rozważenie interesów pracodawcy i pracownika (postanowienie Sądu Najwyższego z 15 czerwca 2007 r., II PK 37/07, LEX nr 898852). Stanowisko to jest prezentowane również w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie, wymienionych w art. 45 § 3 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z 8 grudnia 2016 r., II PK 262/15, LEX nr 2241389 i z 9 stycznia 2018 r., III PK 9/17, LEX nr 2440456). Zważywszy na te wypowiedzi, trudno nie odnieść wrażenia, że przy tak zróżnicowanych zapatrywaniach werdykt w znacznej mierze zależy od zindywidualizowanych okoliczności sprawy (zob. P. Prusinowski: Likwidacja stanowiska pracy a wypowiedzenie umowy o pracę, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2019 nr 2, s. 95).

W rozpoznawanej sprawie rzeczywista likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę trafnie została uznana przez Sąd drugiej instancji jako okoliczność przemawiająca za niecelowością przywrócenia powódki do pracy i

zasądzenia na je rzecz odszkodowania na podstawie art. 45 2 k.p. (zarzut skargi kasacyjnej w tym zakresie nie był uzasadniony).

W rozpoznawanej sprawie nie występowały przesłanki rozpoznania skargi kasacyjnej na rozprawie, gdyż do rozstrzygnięcia o jej zasadności wystarczająca była "zwykła" wykładnia przepisów, oparta na jednolitych poglądach orzecznictwa i doktryny.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeczono w oparciu o art. 102 k.p.c.

r.g.

[ms]