



Sygn. akt III PK 29/19

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 marca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. A.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Szpitalowi Klinicznemu nr (...) (...)

Uniwersytetu Medycznego w S.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 11 marca 2020 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 21 września 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

**1. oddala skargę kasacyjną,**

**2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 zł  
(dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania  
kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 9 marca 2018 r. umorzył postępowanie w części dotyczącej zapłaty na rzecz powódki E. A. od pozwanego Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego Nr (...) (...) Uniwersytetu Medycznego w S. (dalej jako Szpital) kwoty 4.042,02 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I), oddalił powództwo o odszkodowanie w pozostałym zakresie (pkt II) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Szpitalu od dnia 1 września 2007 r., ostatnio na stanowisku zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych. Co najmniej od sierpnia 2017 r. pracodawca planował reorganizację, polegającą na likwidacji stanowiska zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych i wprowadzeniu do struktury organizacyjnej wydziału technicznego i inwestycji, wydziału gospodarczego i zaopatrzenia, a dział budżetowania i kontrolingu miał zostać zastąpiony działem kontrolingu, marketingu i rozwoju. Miały powstać I i II Klinka Okulistyki. W dniu 5 września 2017 r. powódce wypowiedziano, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, umowę o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy z uwagi na planowaną reorganizację struktury organizacyjnej Szpitala i związanymi z tym zmianami statutu oraz regulaminu organizacyjnego pozwanego. Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę oraz otrzymała odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę zajmowane przez powódkę stanowisko dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych zostało faktycznie zlikwidowane, co znalazło swój formalny wyraz w uchwale Senatu (...) Uniwersytetu Medycznego (dalej także jako (...)UM) w S. z dnia 27 września 2017 r. Nr (...) /2017 w sprawie zmiany Statutu Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego Nr (...) (...)UM w S.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy, odwołując się do art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p., uznał powództwo za nieuzasadnione. Wskazał, że likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia

umowy o pracę pracownikowi, który takie stanowisko zajmował, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy. Może natomiast badać czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy ma charakter pozorny (fikcyjny), mający jedynie na celu uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Sąd Rejonowy uwypuklił, że poza sporem pozostaje likwidacja stanowiska pracy powódki, co potwierdza uchwała Senatu (...)UM w S. z dnia 27 września 2017 r. nr (...) /2017 w sprawie zmiany statutu pozwanego Szpitala oraz poprzedzające wydanie tej uchwały pisma kierowane do władz uczelni. Podkreślono, że tylko powódka zajmowała stanowisko zastępcy dyrektora ds. administracyjno-ekonomicznych, a zatem pracodawca nie miał obowiązku dokonywania wyboru pracowników do zwolnienia, a w konsekwencji wskazania kryteriów doboru w wypowiedzeniu umowy o pracę. Z kolei zarzut powódki dotyczący rozdziwisku czasowego między formalnym wprowadzeniem zmian organizacyjnych a datą wypowiedzenia umowy o pracę nie uwzględnia upływu okresu wypowiedzenia, co nastąpiło z dniem 31 grudnia 2017 r., a więc dużo później niż formalne wdrożenie nowej struktury organizacyjnej pozwanego.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00 (OSNAPiUS 2002 nr 12, poz.10), zgodnie z którym samo 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. Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Nie jest przy tym czynnością jednorazową, wymaga przygotowania, przeprowadzenia, a proces decyzyjny - mniej lub bardziej złożony - obejmuje rozmaite czynności. Ostatecznie realna likwidacja stanowiska pracy następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Podana przyczyna byłaby fikcyjną dopiero wówczas, gdyby odstąpiono od dalszych stadiów postępowania likwidacyjnego. W niniejszej sprawie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki, a jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał

likwidację zajmowanego przez nią stanowiska pracy związaną z planowaną reorganizacją struktury organizacyjnej Szpitala i związanymi z tym zmianami statutu oraz regulaminu organizacyjnego. W tym stanie rzeczy wypowiedzenie należałoby uznać za niezgodne z prawem wyłącznie w sytuacji, gdyby finalnie stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane, co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca.

W apelacji powódka zarzuciła – powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01 (OSNP 2004 nr 9, poz. 153) - że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i niezgodne z prawem bowiem w chwili jego dokonania uchwała o likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy nie była jeszcze zatwierdzona przez Senat (...) Uniwersytetu Medycznego, będący podmiotem zewnętrznym w stosunku do pracodawcy.

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 21 września 2018 r. oddalił apelację i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Zwrócił uwagę, że orzecznictwo Sądu Najwyższego konsekwentnie prezentuje pogląd, w myśl którego istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę ocenia się według chwili dokonania wypowiedzenia, jak też pogląd, że istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie, jeżeli dokonanie tych zmian wymaga zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy. W orzecznictwie uznaje się jednocześnie za dopuszczalne dokonanie wypowiedzenia z pewnym wyprzedzeniem czasowym, np. w czasie trwania przeprowadzanych zmian, a nie dopiero po ich zakończeniu. O tym, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia, Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, przyjmując, że istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym,

nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (*vide*: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110) Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest więc 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00 OSNP 2003 nr 1, poz. 8; z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 291/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 30; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569; z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 17/02, OSNP 2004 nr 12, poz. 208; z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 71/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 110; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852 oraz z dnia 5 lipca 2012 r., I PK 51/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 168).

W ocenie Sądu Okręgowego, powyższe poglądy orzecznictwa pozwalają na ogólny wniosek, że prawdziwą (rzeczywistą) przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nie tylko przyczyna istniejąca w dacie dokonania wypowiedzenia, ale też taka, która wprawdzie jeszcze nie zaistniała (nie ziściła się), lecz jej wystąpienie w nieodległej przyszłości (w szczególności w okresie wypowiedzenia lub bezpośrednio po jego upływie) jest pewne. Taka zaś sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie. Z materiału dowodowego wynikało jednoznacznie, że w chwili składania powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy, zmiany struktury organizacyjnej pozwanego Szpitala prowadzące do likwidacji stanowiska pracy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych, które zajmowała powódka, były już w toku. Procedurę dotyczącą zmiany struktury organizacyjnej Szpitala wszczęto na początku sierpnia 2017 r., kiedy to w dniu 1 sierpnia 2017 r. pozwany wystąpił do rektora (...)UM z wnioskiem o zmianę statutu. Następnie w piśmie z dnia 25 sierpnia 2017 r. pracodawca zwrócił się do Rektora (...)UM o uzupełnienie wniosku z dnia 1 sierpnia 2017 r. i dodatkowo - oprócz zaakceptowanych wcześniej proponowanych zmian w statucie - o dokonanie zmiany załącznika nr 1 statutu SPSK Nr 2 (...)UM „Struktura Organizacyjna SPSK Nr (...) (...) Uniwersytetu Medycznego w S.". Z treści tego załącznika wynikało, że

ze struktury organizacyjnej Szpitala wyeliminowano stanowisko zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło w dniu 5 września 2017 r., a zatem już w czasie przeprowadzanych zmian w strukturze organizacyjnej. Likwidacja stanowiska pracy powódki była już przesądzona, konieczne było jedynie formalne wprowadzenie zaplanowanych zmian organizacyjnych do statutu pozwanego Szpitala, co nastąpiło w dniu 27 września 2017 r. Nie można pominąć, co podkreślał Sąd pierwszej instancji, że okres wypowiedzenia umowy o pracę upłynął z dniem 31 grudnia 2017 r., a więc po dniu wejścia w życie uchwały Senatu (...)UM nr (...)2017 zmieniającej statut i akceptującej zmiany w strukturze organizacyjnej Szpitala. Tym samym, gdy kończył się okres wypowiedzenia umowy o pracę, wszelkie formalności związane z uwidocznieniem w odpowiednich aktach prawnych dokonanej likwidacji stanowiska pracy powódki zostały już dawno dokonane. Nietrafne jest więc stanowisko powódki zawarte w apelacji, jakoby przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nieprawdziwa bądź przedwczesna. Nie może bowiem ulegać wątpliwości, że przyczyną tą była likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy i w dacie złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia, likwidacja ta była pewna. Podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zatem prawdziwa, konkretna oraz znana powódce, a przez to dla niej zrozumiała i możliwa do zweryfikowania.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości skargą kasacyjną, domagając się uchylenia i zmiany zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kwoty 45.457,98 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następnego po dniu doręczeniu pozwanemu pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów postępowania sądowego za obie instancje, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego wywołanego niniejszą skargą, a w każdym przypadku zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

1) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r.,

poz. 1969 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było wadliwe, chociaż pracodawca złożył je przed zatwierdzeniem zmiany statutu pracodawcy i struktury organizacyjnej przez podmiot zewnętrzny i niezależny od pracodawcy, gdy uzasadnieniem wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy przewidzianego przedmiotowym statutem, a zgodnie z prawidłową wykładnią tego przepisu wypowiedzenie w takim przypadku należy uznać za wadliwe, jako przedwczesne;

2) art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę nie było wadliwe, gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę przed zatwierdzeniem zmiany statutu i struktury organizacyjnej pracodawcy przez podmiot zewnętrzny i niezależny od pracodawcy, gdy uzasadnieniem wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy przewidzianego przedmiotowym statutem, a zgodnie z prawidłową wykładnią tego przepisu wypowiedzenie w takim przypadku należy uznać za wadliwe, jako przedwczesne;

3) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 42 ust. 1, ust. 2 pkt 4 i ust. 4 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2190 ze zm.) i § 30 Statutu Samodzielnego Publicznego Szpitala Nr (...) (...)UM w S. oraz § 2 ppkt 6 Uchwały Nr (...) /2017 Senatu (...)UM w S. z dnia 27 września 2017 r. w sprawie zmiany Statutu Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego Nr (...) (...)UM w S., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wypowiedzenie złożone przed wyrażeniem zgody na likwidację stanowiska pracy przewidzianego w statucie pozwanego przez podmiot zewnętrzny jest niewadliwe, chociaż zgodnie z prawidłową wykładnią oświadczenie takie należy uznać za wadliwe jako przedwczesne.

Zdaniem powódki, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Jeżeli likwidacja stanowiska pracy wymaga uzgodnienia przez pracodawcę z podmiotem od niego niezależnym, na którego decyzję pracodawca nie ma wpływu, to w takiej sytuacji złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę należy uznać za przedwczesne, jako dokonane bez zgody owego podmiotu zewnętrznego (w tej sprawie jest to Senat (...)UM). W konsekwencji nawet mimo tego, że likwidacja stanowiska pracy w okresie późniejszym następuje, należy przyjąć, iż w chwili

składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę jest ono wadliwe, co stosownie do art. 45 § 1 k.p. uzasadnia prawo pracownika do odszkodowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona, albowiem nie doszło do naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

W rozpoznawanej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wyznaczają zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Dotyczą one przede wszystkim wykładni art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu 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. W ocenie skarżącej, Sądy obu instancji dokonały błędnej wykładni art. 45 § 1 k.p. przyjmując, że dokonane jej wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy przed zatwierdzeniem zmiany statutu i struktury organizacyjnej pozwanego nie było wadliwe.

Przypomnieć trzeba, że rozstrzygnięcie zawarte w kontestowanym przez skarżącą wyroku zostało oparte na założeniu, że dopuszczalne jest dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę w czasie, gdy zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych jest już przesądzony, a formalne wprowadzenie tych zmian przez podmiot niezależny od pracodawcy dokonuje się już po dacie dokonanego pracownikowi wypowiedzenia. A zatem nie można uznać, że podana w ten sposób przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest przedwczesna, jako nieistniejąca w dacie dokonanego wypowiedzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że w zakresie badania, czy wypowiedzenie umowy o pracę było



uzasadnione, kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności podjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej bowiem w ramach uprawnień kierowniczych, a także z uwagi na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności ma on prawo dokonywać stosownych zmian w strukturze organizacyjnej. Sądy mogą jedynie ustalić i ocenić czy likwidacja stanowiska pracy była autentyczna, rzeczywista a nie pozorna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 25/18, LEX nr 2647572; z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570; z dnia 5 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983 nr 8, poz. 121; uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 1985 r., III PZP 53/84, PiZS 1985 nr r 8-9, s. 86 czy postanowienia z dnia 14 marca 2018 r., II PK 123/17, LEX nr 2488062 i z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Innymi słowy autonomia zarządcza pracodawcy nie została poddana ocenie sądowej (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p., OSNCP 1985 nr 11 poz. 164, teza IX z glosą A. Świątkowskiego, Palestra 1986 nr 5-6, s. 101 i glosą T. Zielińskiego, OSPiKA 1986 nr 5, poz. 102 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPIUS 1998 nr 18, poz. 542). W późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego również jednolicie przyjmuje się, że likwidacja konkretnego stanowiska pracy spowodowana zmianą struktury organizacyjnej zakładu pracy (na przykład zmniejszenie liczby pracowników; wyrok z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPIUS 1998 nr 9, poz. 263), czy rozdzielenie zadań przypisanych do danego stanowiska innym pracownikom (por. wyrok z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 116), uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który był zatrudniony na tym stanowisku, bez potrzeby oceny przez pracodawcę przymiotów zawodowych tego pracownika oraz porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Przeprowadzenie tych zmian uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, chyba że zostanie wykazana ich fikcyjność.

Rozważając zasadność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jaką jest likwidacja stanowiska pracy, nie można pominąć, że istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie ocenia się w dacie dokonania

wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia musi być bowiem prawdziwa (zob. np. tezę XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016). Określenie „prawdziwy” może być odniesione tylko do tego co istniało lub istnieje realnie, a nie do tego co dopiero może nastąpić. Niemniej jednak w tym zakresie Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie dopuszcza wyjątek w przypadku, gdy wystąpienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie jest pewne w przyszłości. I tak w wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110) oraz z dnia 15 marca 2001 r., I PKN 308/00 (LEX nr 1168041) uznano, że jeżeli pracodawca zamierza wprowadzić zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu zatrudnienia, istnienie etatu (stanowiska) w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, o ile w okresie wypowiedzenia lub w nieodległym czasie potem stanowisko to zostanie faktycznie i w związku z tymi zmianami zlikwidowane. Podobny pogląd został wyrażony w wyroku z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, w którym przyjęto, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy i wystarczy, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia. Likwidacja stanowiska nie jest czynnością jednorazową, punktową. Wymaga przygotowania, przeprowadzenia, a proces decyzyjny - mniej lub bardziej złożony - obejmuje rozmaite czynności, w tym niekiedy różnych podmiotów. Stąd likwidacja stanowiska - formalna i faktyczna - nie muszą zbiegać się w czasie. Ostatecznie realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Jest przeto nawet racjonalnie uzasadnione wypowiedzenie „wyprzedzające” formalną likwidację stanowiska, dokonane po rozpoczęciu procedury likwidacyjnej, jeżeli pracodawca z dużym prawdopodobieństwem, graniczącym z pewnością, przewiduje akceptację podmiotu zewnętrznego dla podjętej przez niego decyzji. Twierdzenie o fikcyjności przyczyny wypowiedzenia jest w tym stanie rzeczy nieuprawnione. Podana przyczyna byłaby fikcyjną zwłaszcza wówczas, gdyby odstąpiono od dalszych stadiów postępowania likwidacyjnego albo gdyby postępowanie takie zakończyło się decyzją odmienną od

oczekiwanej przez pracodawcę. Z kolei w wyroku z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 17/02 (OSNP 2004 nr 12, poz. 208), Sąd Najwyższy wskazał, że istniejące w dacie wypowiedzenia umowy o pracę względy ekonomiczne, wymuszające zmniejszenie zatrudnienia, stanowią wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), także w przypadku, gdy zmiany organizacyjne związane z realizacją planów oszczędnościowych wystąpią po dokonaniu wypowiedzenia. W wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 96/06 (LEX nr 1421970), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że przyczyny wypowiedzenia odnoszące się do bliskiej przyszłości w pewnym sensie już „istnieją” w dacie dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ w przypadku likwidacji stanowiska pracy nie można racjonalnie oczekiwać, że wypowiedzenie zasadne może nastąpić już po „zaistnieniu” tych przyczyn, tj. formalnym zlikwidowaniu stanowiska pracy. W tym samym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 sierpnia 2016 r., II PK 246/15 (LEX nr 2087097), stwierdzając, że prawdziwą (rzeczywistą) przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nie tylko przyczyna istniejąca już w dacie dokonania wypowiedzenia, ale też taka, która wprowadzie jeszcze nie zaistniała (nie ziściła się), lecz jej wystąpienie w nieodległej przyszłości (w szczególności w okresie wypowiedzenia lub bezpośrednio po jego upływie) jest pewne. Może to zaś dotyczyć różnych przyczyn, niekoniecznie związanych ze zmianami organizacyjnymi zachodzącymi u pracodawcy. Katalog takich przyczyn jest przy tym otwarty, jednakże niewątpliwie mieści się w nim wynikający z wiążących pracodawcę postanowień statutowych upływ kadencji organu, uniemożliwiający sprawowanie funkcji, z którą związane jest dalsze trwanie umowy o pracę. Również w wyroku z dnia 11 grudnia 2018 r., II PK 241/17 (OSNP 2019 nr 8, poz. 96), Sąd Najwyższy przyjął, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę prezesowi zarządu spółki z o.o. z powodu odwołania go z tej funkcji ze względu na planowane połączenie spółek i nieprzewidywanie przydzielenia mu funkcji w zarządzie spółki przejmującej ocenia się na chwilę wypowiedzenia umowy o pracę, dlatego wypowiedzenie może być

uzasadnione nawet gdy przedłużyło się zakończenie procedury połączenia spółek. Przedłużenie się procedury łączenia spółek nie wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia z tej przyczyny. Podsumowując powyższe, nie budzi wątpliwości, że jeżeli ostatecznie dochodzi do zmiany struktury organizacyjnej, to istnienie stanowiska pracy w dacie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi nie powoduje, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nierzeczywista bądź przedwczesna.

Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę wydania zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), wynika, że w chwili składania skarżącej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na likwidację zajmowanego przez nią stanowiska pracy, zmiany struktury organizacyjnej pozwanego Szpitala, prowadzące do likwidacji stanowiska pracy dyrektora ds. ekonomiczno-administracyjnych były już w toku, co wskazał także pozwany w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Ostatecznie znalazły swój formalny wyraz w uchwale Senatu (...) Uniwersytetu Medycznego w S. z dnia 27 września 2017 r. Nr (...) /2017 w sprawie zmiany Statutu Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego Nr (...) (...)UM w S. Oznacza to, że zmiana struktury organizacyjnej zamierzona przez pozwanego została finalnie zatwierdzona w tym samym miesiącu, w którym wypowiedziano skarżącą umowę o pracę. Dlatego w ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę, mając na uwadze przedstawione powyżej orzecznictwo oraz ustalony w sprawie stan faktyczny, dla oceny czy wypowiedzenie umowy o pracę skarżącej było nieuzasadnione traci na znaczeniu pogląd przedstawiony przez Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92 (PiZS 1993 nr 3, s.73), z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01 oraz z dnia 23 lipca 2008, I PK 310/07 (LEX nr 500211), zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy nie ma charakteru rzeczywistego, jeżeli w chwili dokonania wypowiedzenia nie doszło do prawnie skutecznej zmiany struktury organizacyjnej, leżącej w gestii podmiotu zewnętrznego, a nie pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, że podstawą materialnoprawną rozstrzygania sporów jest klauzula generalna zasadności wypowiedzenia z art. 45 § 1 k.p., która ze swej istoty (funkcji) podlega każdorazowo wykładni i stosowaniu w indywidualnej sprawie.

O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje zatem ocena całokształtu okoliczności motywujących działanie pracodawcy. Sąd pracy może oceniać zasadność wypowiedzenia wedle treści przyczyny wypowiedzenia mając przede wszystkim na względzie, że pracodawca może wcześniej wypowiedzieć umowę o pracę wyprzedzając planowane zmiany czy redukcje zatrudnienia, a przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, gdy zmiany te są pewne, czyli realne (rzeczywiste). Skoro zatem najpóźniej w okresie wypowiedzenia umowy o pracę dochodzi skutecznie do zmiany struktury organizacyjnej, to niczym nieuzasadnione jest twierdzenie, jakoby podana w wypowiedzeniu jako przyczyna „likwidacja stanowiska pracy” powodowała, iż jest ono nieuzasadnione. Istotne znaczenie ma, co prawidłowo podnosi pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że w tej sprawie Sąd drugiej instancji ustalił, iż „w dacie dokonania skarżącej wypowiedzenia umowy o pracę likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy była pewna”, co wynika z korespondencji prowadzonej pomiędzy dyrektorem pozwanego Szpitala a Rektorem (...)UM i została ostatecznie potwierdzona w uchwale Senatu (...) Uniwersytetu Medycznego w S. z dnia 27 września 2017 r. Nr (...) /2017 w sprawie zmiany Statutu Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego Nr (...) (...)UM w S., a do tych zmian pozwany nawiązał w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Procedura likwidacyjna w przypadku pracodawcy, który nie ma pełnej swobody w kształtowaniu struktury organizacyjnej zakładu pracy zawsze składa się z kilku etapów i nadmiernym formalizmem byłoby przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę może być dokonane jedynie po zakończeniu procesu likwidacyjnego, a nie „w czasie przeprowadzanych zmian, skutkujących likwidacją stanowiska pracy”. Oznaczałoby bowiem, że po dniu likwidacji pracodawca jest nadal zobowiązany do zatrudniania pracownika, dla którego nie ma już stanowiska pracy, przez cały okres wypowiedzenia. Taki pogląd prowadziłoby do niczym nieuzasadnionego wzmocnienia sytuacji prawnej pracownika kosztem pracodawcy. Ochrona pracownika wymaga jedynie, aby – oceniając rozsądnie – likwidacja stanowiska pracy była w toku, a okres wypowiedzenia kończył się nie wcześniej niż z dniem likwidacji zajmowanego przez pracownika stanowiska pracy, co pozwala na stwierdzenie czy tak podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie jest przyczyną pozorną.

Nie ma racjonalnego uzasadnienia różnicowanie w tym względzie sytuacji pracodawców, których zmiana struktury organizacyjnej uzależniona jest od decyzji akceptacyjnej podmiotów zewnętrznych od sytuacji pracodawców podejmujących autonomicznie taką decyzję. Istotne jest tylko to, aby formalnie stanowisko pracy zostało zlikwidowane do upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi z uwagi na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska pracy, a czynności mające na celu zmianę struktury organizacyjnej zainicjowane zostały jeszcze w okresie poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Najwyższy podziela zatem stanowisko Sądów orzekających w sprawie, że skoro planowana procedura likwidacji stanowiska pracy skarżącej została formalnie zatwierdzona przez Senat (...)UM w okresie wypowiedzenia jej umowy o pracę, to wypowiedzenie, zgodnie z art. 45 § 1 k.p. było uzasadnione. Czyni to bezzasadnymi kasacyjnie zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.