



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)
SSN Romuald Dalewski (sprawozdawca)
SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko W. w L.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 marca 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie
z dnia 20 maja 2021 r., sygn. akt VIII Pa 111/20,

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od A. K. na rzecz W. w L. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych wraz z odsetkami, o których mowa w art. 98 § 1¹ kpc, tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Lublin - Zachód w Lublinie wyrokiem z 10 marca 2020 r., po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. K. przeciwko Wojskowemu Szpitalowi [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. o przywrócenie do pracy w pkt I wyroku oddalił powództwo, w pkt II zasądził od powoda na rzecz pozwanego 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, a w pkt III nieuiszczoną opłatę od pozwu, od uiszczenia której powód jest zwolniony z mocy ustawy, przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Powód był zatrudniony jako radca prawny w pozwanym [...] Wojskowym Szpitalu [...] Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. - następcy prawnym dotychczasowego pracodawcy powoda [...] Szpitala [...] SP ZOZ w L. Powód początkowo świadczył pracę na rzecz pozwanego w oparciu o umowę o pracę na czas określony, zaś od 31 grudnia 2000 r., w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. 10 kwietnia 2018 r., powód oraz pozwany szpital zawarli porozumienie zmieniające umowę o pracę. W ramach tej zmiany powód, będąc radcą prawnym otrzymał funkcję koordynatora pomocy prawnej i z tego powodu otrzymał nowy zakres obowiązków oraz podwyżkę wynagrodzenia.

Oświadczeniem z 22 lutego 2019 r., [...] Wojskowy Szpital [...] SP ZOZ w L., wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawca wskazał, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest zmiana statutu [...] Wojskowego Szpitala [...], wprowadzona w życie 24 sierpnia 2018 r., w efekcie której wprowadza się reorganizację Administracji szpitala, polegającą na likwidacji ze struktur organizacyjnych szpitala komórki organizacyjnej - zespołu radców prawnych, co za tym idzie likwidacji etatów radców prawnych. Okres wypowiedzenia upływał 31 maja 2019 r. W wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, wskazując przyczynę wypowiedzenia pozwany pracodawca dopuścił się omyłki wskazując na zmianę statutu „[...] Wojskowego Szpitala [...]”, wprowadzonej w życie 24 sierpnia 2018 r., gdzie prawidłowa pełna nazwa pozwanego, którego statutu dotyczyła zmiana to: „Wojskowy Szpital [...], Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w L.”. Następnie w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę wskazano, iż w efekcie zmiany statutu wprowadza się reorganizację administracji szpitala polegającą na likwidacji ze struktur organizacyjnych szpitala komórki organizacyjnej - „zespołu

radców prawnych”, a co za tym idzie likwidację etatów radców prawnych. W tym zakresie pozwany pracodawca również dopuścił się omyłki bowiem w regulaminie organizacyjnym pozwanego wskazana była komórka organizacyjna o nazwie „zespół prawny”.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że do zakresu obowiązków służbowych powoda na zajmowany stanowisku należało: koordynowanie pracy zespołu prawnego, wydawanie opinii prawnych, udzielanie porad i konsultacji prawnych oraz wyjaśnień w zakresie stosowania prawa, zastępstwo procesowe przed sądami powszechnymi i administracyjnymi oraz innymi organami, opracowywanie treści pism procesowych, opiniowanie pod względem formalno-prawnym umów cywilnoprawnych, umów w sprawie zamówień publicznych, opiniowanie i uczestnictwo w opracowywaniu projektów aktów prawnych oraz wydawanie opinii prawnych w sprawach skomplikowanych pod względem prawnym, analizowanie orzecznictwa sądowego i administracyjnego dotyczącego działalności szpitala oraz zapoznawanie się z treścią wchodzących w życie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, resortowego i wewnętrznego w celu posiadania aktualnej wiedzy.

Przed dokonaną reorganizacją administracji, w efekcie której powierzono obsługę prawną pozwanego podmiotowi zewnętrznemu, w pozwanym szpitalu w L. zatrudnieni byli w ramach stosunku radcowie prawni. Oprócz powoda była to A. B., która wypowiedziała umowę o pracę i S. B., której umowa o pracę została wypowiedziana przez pozwanego, z podaniem tych samych przyczyn, które wskazano powodowi. W dniu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, drugi z radców prawnych, zatrudniony u pozwanego, S. B., przebywała na urlopie wypoczynkowym, a następnie na zwolnieniu lekarskim. Wypowiedzenie umowy o pracę S. B. dokonano po powrocie przez nią ze zwolnienia lekarskiego.

W okresie po objęciu funkcji komendanta przez aktualnie pełniącego tę funkcję A. S., pojawiały się ze strony pracowników pozwanego uwagi dotyczące niewystarczającej obsługi prawnej pozwanego. Uwagi te nie dotyczyły pracy konkretnego radcy prawnego, a ogólnie terminowości pracy i dyspozycyjności całego zespołu, którym kierował powód. Zdarzały się sytuacje, iż na odprawie nie był obecny żaden z zatrudnionych radców prawnych.

Wraz z wprowadzeniem nowego statutu pozwanego - Zarządzeniem Nr [...] Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2018 r., władze Szpitala zdecydowały o przeprowadzeniu zmian organizacyjnych w ramach zespołów wchodzących w skład administracji Szpitala. Uprawnienie takie nadał komendantowi pozwanego § 15 pkt 1 cytowanego wyżej Statutu, w którym wskazane jest, iż szczegółową strukturę organizacyjną Szpitala, w tym wykaz jego jednostek lub komórek organizacyjnych oraz sposób kierowania nimi, określa komendant w regulaminie organizacyjnym.

18 października 2018 r., zwołana została Rada Społeczna [...] Wojskowego Szpitala [...] SP ZOZ w L., w trakcie której na części niejawnego posiedzenia, podjęta została Uchwała Nr [...] o pozytywnym zaopiniowaniu zmiany w strukturze organizacyjnej szpitala w tym planowanych zmian dotyczących sposobu realizowania obsługi prawnej. Podczas posiedzenia komendant pozwanego A. S. przedstawił członkom Rady Społecznej argumenty przemawiające za powierzeniem obsługi prawnej podmiotowi zewnętrznemu. Wskazywał na konieczność obsługi prawnej w szerszym niż dotąd zakresie, w kontekście potrzeby szybkości pracy i większej dyspozycyjności obsługujących pozwanego prawników. Powód wiedział o planowanych zmianach polegających na likwidacji etatów radców prawnych. Został o tym poinformowany przez komendanta pozwanego. Komendant nie podał jednak powodowi konkretnej daty przeprowadzenia planowanych zmian. Jeszcze przed końcem 2018 r., powód w rozmowie z kierownikiem kadr pozwanego, B. W., pytał kiedy otrzyma wypowiedzenie umowy o pracę. Było przed Świątami Bożego Narodzenia w 2018 r. lub pod koniec 2018 r. Wiedzę o reorganizacji administracji i powód, jako pracownik pozwanego nabył również poprzez zapoznanie się z treścią nowego Regulaminu Organizacyjnego z dnia 7 stycznia 2019 r., w którym wskazano w § 10 pkt 17 „obsługę prawną”.

Od dnia utworzenia filii pozwanego szpitala w E. tj. od 1 grudnia 2017 r. obsługa prawna jest tam prowadzona przez podmiot zewnętrzny. W ocenie komendanta pozwanego szpitala obsługa ta jest satysfakcjonująca z punktu widzenia terminowości i dyspozycyjności. 27 marca 2019 r., zawarta została umowa Nr [...] o świadczenie bieżącej obsługi prawnej pomiędzy pozwanym [...] Wojskowym Szpitalem [...] Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w L. a

Kancelarią Prawną F. sp. komandytowa z siedzibą w L., która nadal obowiązuje. Pozwany Szpital po dokonanych wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi oraz S. B. nie zatrudnia radcy prawnego na podstawie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Naruszenie tego przepisu może polegać na nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub na niewystarczająco jasnym jej określeniu. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy uznał, iż w niniejszej sprawie przesłanki formalne zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Dodatkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Omyłki, których dopuścił się pracodawca, w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zdaniem Sądu nie mają znaczenia, nie spowodowały, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia jest niezrozumiała. Zdaniem Sądu nie ma znaczenia dla zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, fakt, iż w wypowiedzeniu pozwany omyłkowo wskazał „zespół radców prawnych” jako nazwę likwidowanej komórki oraz nazwę podmiotu - pozwanego, którego statut uległ zmianie z jako „[...] Wojskowy Szpital [...]”. Zdaniem Sądu Rejonowego z treści dokonanego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, która wprawdzie zawiera wskazane błędy, wynika powód dokonanego wypowiedzenia, którym jest likwidacja etatów radców prawnych oraz, iż dokonywana reorganizacja ma związek z wejściem w życie statutu pozwanego.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji pozwany wykazał zasadność wypowiedzenia umowy o pracę oraz jego przyczynę w postaci likwidacji stanowiska pracy. Na skutek przeprowadzonej reorganizacji administracji pozwanego komórka „zespół prawny”, w której w pozwanym Szpitalu w L., pracowało trzech radców prawnych, została zastąpiona „obsługą prawną”, co skutkowało wypowiedzeniem umów o pracę radcom prawnym zatrudnionym w pozwanym szpitalu na podstawie umów o pracę oraz zawarcie umowy na świadczenie bieżącej obsługi prawnej z podmiotem zewnętrznym - kancelarią prawną. Pozwany wykazał, iż wskazywana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę przyczyna, określona jako reorganizacja administracji szpitala, polegająca na likwidacji ze struktur organizacyjnych szpitala komórki organizacyjnej „zespołu radców prawnych”, a co za tym idzie likwidacji etatów radców prawnych, faktycznie miała miejsce. Dokonane wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy ocenił jako pozostające w związku czasowym z wprowadzonym nowym statutem pozwanego z dniem 24 sierpnia 2018 r. Pozwany wykazał logiczny ciąg zdarzeń i podejmowanych działań, w celu dokonania reorganizacji, która stała się faktem, a do dokonania której pozwany był uprawniony.

Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sąd pierwszej instancji stwierdził, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu. Jednakże nie chodzi tylko o sam zakres czynności (obowiązków) pracownika, ale także o inne warunki pracy i płacy. Czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być bowiem powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji pracodawca wykazał, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a czynności wykonywane przez niego przejęła zewnętrzna kancelaria prawna. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była konkretna i rzeczywista, a wynikała z potrzeby powierzenia obsługi prawnej zewnętrznemu podmiotowi. W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznając roszczenie powoda za nieuzasadnione powództwo oddalił.

Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z 20 maja 2021 r., w pkt I oddalił apelację i w pkt II orzekł o kosztach postępowania.

Sąd drugiej instancji podzielił zarówno dokonane przez Sąd *meritii* ustalenia faktyczne i przyjął je za swoje, jak również wyprowadzone wnioski jurydyczne. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się przy tym przyczyn nieważności postępowania, które powinien wziąć pod uwagę z urzędu na podstawie art. 378 § 1 *in fine* k.p.c.

W rozpatrywanej sprawie spór stron koncentrował się wokół ustalenia czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z 22 lutego 2019 r., określona jako „zmiana statutu [...] Wojskowego Szpitala [...] wprowadzona w życie w dniu 24 sierpnia 2018 r., w efekcie której wprowadza się reorganizację Administracji szpitala, polegającą na likwidacji ze struktur organizacyjnych szpitala komórki organizacyjnej - zespołu radców prawnych, a co za tym idzie likwidacji etatów radców prawnych” jest rzeczywista i zasadna. Sąd Okręgowy w pełni zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że strona pozwana w sposób niebudzący wątpliwości wykazała, że zakwalifikowanie powoda do wypowiedzenia mu zatrudnienia było jak najbardziej uzasadnione i usprawiedliwione, a wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była prawdziwa, rzeczywista i zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena materiału dowodowego w pełni realizuje wymagania stawiane przez dyspozycję przepisu art. 233 § 1 k.p.c., co znajduje również swoje odzwierciedlenie w wyczerpującym uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Sąd drugiej instancji podniósł, że na uwzględnienie nie zasługują zarzuty apelującego, w których próbuje dowieść, że Sąd pierwszej instancji w sposób niedostateczny przeanalizował materiał dowodowy w postaci statutu pozwanego

nananego zarządzeniem Nr [...] Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2018 roku w sprawie nadania statutu [...] Wojskowemu Szpitalowi [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. oraz regulaminu organizacyjnego zatwierdzonego przez Komendanta pozwanego dnia 7 stycznia 2019 r. i w konsekwencji wyciągnął błędne wnioski, że wskazywana w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę reorganizacja struktury szpitala i związana z nią likwidacja stanowiska pracy powoda była pozorna.

Zdaniem Sądu Okręgowego przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, że likwidacja stanowiska pracy powoda była efektem zmian organizacyjnych w strukturze pozwanej jednostki zainicjowanych wprowadzeniem nowego statutu, a program tej reorganizacji polegał m.in. na likwidacji ze struktury organizacyjnej szpitala stanowisk radców prawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na rzecz powierzenia obsługi prawnej szpitala podmiotowi zewnętrznemu - Kancelarii Prawnej, na podstawie umowy cywilnoprawnej, co miało mieć swoje ekonomiczne uzasadnienie. Co istotne, w ramach wspomnianych wcześniej zmian nie zlikwidowano tylko i wyłącznie stanowiska pracy powoda, ale zlikwidowano także stanowisko pracy drugiego z zatrudnionych na etacie radcy prawnego – S. B., w efekcie czego pozwany szpital nie zatrudniał żadnego radcy prawnego na podstawie umowy o pracę. Okoliczność ta w sposób jednoznaczny dowodzi, że reorganizacja, na którą powołał się w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany została faktycznie przeprowadzona. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma przy tym większego znaczenia dla zapadłego rozstrzygnięcia, że przeprowadzone zmiany organizacyjne nie zostały formalnie ujęte we wszystkich dokumentach o charakterze wewnętrznym pozwanej jednostki, na co powołuje się powód. Istotna jest rzeczywista i faktyczna zmiana w organizacji stanowisk pracy, a do tej w ocenie Sądu Okręgowego niewątpliwie doszło. Natomiast kwestia, czy istniała potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowisk pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pozwany jako przyczynę wypowiedzenia wskazał jedynie likwidację stanowiska pracy powoda wynikającą z reorganizacji struktury administracji szpitala. Nie było

też, zdaniem Sądu Okręgowego, żadnej innej, ukrytej przyczyny wypowiedzenia. Pozwany nie powoływał się w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy powodowi na przyczyny leżące po stronie powoda, a w tym zwłaszcza nieprawidłowości w świadczonej przez niego pracy. Z tego względu twierdzenia powoda jakoby rzeczywistym powodem rozwiązania z nim stosunku pracy były zastrzeżenia pozwanego co do jakości świadczonej przez apelującego pracy są zbyt daleko idące. Nawet jeżeli pozwany miał zastrzeżenia w stosunku do pracy powoda, to nie jest to równoznaczne z uznaniem, że za wszelką cenę dążył do definitywnego zakończenia współpracy z nim pozorując w tym celu zmiany organizacyjne całej administracji szpitala.

Zdaniem Sądu Okręgowego do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy nie przyczynił się też konflikt, który zrodził się pomiędzy powodem a Komendantem szpitala. Pozwany Szpital jest ogromnym zakładem pracy, w którym zdarzają się różne konflikty i nieporozumienia, także na najwyższych stanowiskach. Analiza zgromadzonego materiału dowodowego wskazuje, że decyzja o likwidacji stanowiska pracy powoda nie była podyktowana względami personalnymi, a wskazywane przez powoda rzekome przyczyny wypowiedzenia wynikają wyłącznie z jego subiektywnego przekonania i jako takie nie przekonują.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. ustalając na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, że dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę pozostawało w związku czasowym z wprowadzeniem nowego statutu szpitala. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem faktyczna likwidacja stanowiska pracy nie musi zbiegać się w czasie z jego formalną likwidacją. To pracodawca kierując się względami ekonomicznymi decyduje o tym w którym momencie przekształcenie organizacyjne, a w tym likwidacja konkretnego stanowiska pracy, jest dla niego najbardziej optymalne. Ponadto, likwidacja stanowiska pracy nie jest czynnością jednorazową, punktową. Wymaga odpowiedniego przygotowania i przeprowadzenia, a proces decyzyjny - mniej lub bardziej złożony - obejmuje rozmaite czynności, jak w tym przypadku także z udziałem różnych podmiotów. Pozwany wielokrotnie argumentował, że wprowadzane przez niego zmiany organizacyjne w strukturze

administracji szpitala były wdrażane etapami, a zmiana statutu stanowiła niejako ich „motor napędowy”. Z tego względu nie można uznać, że likwidacja stanowiska pracy powoda była pozorna, a przyczyna wypowiedzenia fikcyjna. Podana przyczyna byłaby fikcyjną, gdyby ostatecznie odstąpiono od faktycznej reorganizacji administracji szpitala i w miejsce powoda zatrudniono innego radcę prawnego na etat z takim samym zakresem obowiązków.

W ocenie Sądu Odwoławczego nie ma racji apelujący zarzucając Sądowi I instancji naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Przepisy te nakładają na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyny takiej nie można uznać za prawdziwą, jeżeli z okoliczności konkretnej sprawy wynika, że została ona wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wyłącznie po to, aby ukryć przyczynę rzeczywistą, której pracodawca nie mógł formalnie powołać ze względu na związane z tym ryzyko uznania jej bezzasadności w toku ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem kwestionującym prawdziwość, zasadność lub zgodność z prawem ujawnionych mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego dokonane powodowi wypowiedzenie było prawidłowe zarówno ze względów formalnych, jak i merytorycznych. Pozwany Szpital z przyczyn ekonomicznych, kierując się chęcią optymalizacji kosztów i pracy obsługi prawnej, dokonał faktycznych zmian w strukturze organizacyjnej, które w efekcie doprowadziły do likwidacji stanowisk pracy radców prawnych zatrudnionych na etacie, w tym powoda, i zastąpienia ich przez podmiot pozostający poza strukturą szpitala, tj. Kancelarię Prawną. Nie mają przy tym żadnej doniosłości w zakresie skutków prawnych oczywiste omyłki popełnione w treści oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę dotyczące określenia likwidowanej jednostki oraz użycia skrótowej nazwy pozwanego.

Sąd drugiej instancji wskazał, że w doktrynie i orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę może być likwidacja stanowiska pracy rozumiana nie tyle jako zmniejszenie liczby stanowisk pracy (w znaczeniu ilościowym), ile jako zmiana struktury organizacyjnej zakładu

pracy, polegająca na likwidacji jednego lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych dotychczas na tym stanowisku lub stanowiskach. Tak rozumiana likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) lub wypowiedzenia definitywnego, mamy natomiast do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Przy czym, czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku pracy mogą być powierzane innym pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach pracy, a także osobom lub podmiotom niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Takie działanie jest dopuszczalnym i nieograniczonym prawem pracodawcy, wykonywanym w ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Prowadzi to do sytuacji, w której dochodzi do likwidacji stanowiska pracy danego rodzaju, pomimo że zadania przypisanego do tego stanowiska (w całości lub w części) są nadal wykonywane na rzecz pracodawcy.

Sąd Okręgowy podniósł, że w rozpatrywanej sprawie w następstwie wprowadzenia nowego statutu szpitala niewątpliwie doszło do faktycznej likwidacji stanowisk pracy zajmowanych przez radców prawnych, gdyż ich zadania zostały przeniesione na Kancelarię Prawną, która pozostaje poza strukturą pozwanego szpitala. Po przeprowadzeniu przedmiotowej reorganizacji pozwany szpital nie zatrudnia już żadnego radcy prawnego ani prawnika na podstawie umowy o pracę. Stąd też Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że podana powodowi przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i w pełni uzasadniona. Zatem Sąd Rejonowy nie naruszył norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. Postępowanie apelacyjne wykazało, że rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne, postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, ocena materiału

dowodowego jest wszechstronna i przekonująca, co ma swoje odzwierciedlenie w rzeczowym i wnikliwym uzasadnieniu wyroku.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód. Skarżący zaskarżając wyrok w całości wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia wraz z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Skargę kasacyjną skarżący oparł na podstawach:

1. naruszeniu prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i polegającym na przyjęciu przez Sąd II instancji - Sąd Okręgowy w Lublinie stanowiska, że wskazana powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna „zmiana statutu [...] Wojskowego Szpitala [...] wprowadzona w życie w dniu 24 sierpnia 2018 r. w efekcie której wprowadza się reorganizację Administracji szpitala, polegającą na likwidacji ze struktur organizacyjnych szpitala komórki organizacyjnej - zespołu radców prawnych, a co za tym idzie likwidacja etatów radców prawnych” była prawdziwa i rzeczywista, a w konsekwencji uznanie przez Sąd Okręgowy, że:

a) nie było innych przyczyn, które były powodem rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy Sąd Okręgowy przyjmując ustalenia i wnioski Sądu I instancji za własne uznał, że potrzeba powierzenia obsługi prawnej zewnętrznemu podmiotowi wynikała z faktu, że obsługa prawna szpitala przed dokonaną likwidacją etatów radców (przez radców prawnych zatrudnionych na podstawie umów o pracę) nie była na wystarczającym poziomie pod względem terminowości i dyspozycyjności. Tym samym były uwagi do pracy radców prawnych zatrudnionych na etacie. Jednak zdaniem Sądu uwagi te nie były kierowane do konkretnych osób;

b) efektem zmian w statucie pozwanego z dnia 24 sierpnia 2018 r., nadanego zarządzeniem Nr [...] Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2018 r. w sprawie nadania statutu [...] Wojskowemu Szpitalowi [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. roku (Dz.Urz. MON poz. 116 z 2018 r.) była likwidacja stanowiska powoda. Podczas, gdy ww. zmiany statutu nie

wprowadzały jakichkolwiek zmian organizacyjnych pozwanego Szpitala, także nie nadawały nowych uprawnień Komendantowi Szpitala; pozwany Szpital przeprowadził reorganizację całej administracji Szpitala. Podczas, gdy jedyną zmianą w administracji Szpitala było wypowiedzenie umów o pracę radcom prawnym, w tym wypowiedzenie powodowi umowy o pracę i powierzenie czynności radców prawnych zatrudnionych na umowę o pracę zewnętrznej kancelarii, która rozpoczęła świadczenie obsługi prawnej pozwanego jeszcze w okresie zatrudniania radców prawnych na etacie,

c) niewłaściwe wskazanie powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę zajmowanego stanowiska oraz błędne określenie komórki organizacyjnej w której był zatrudniony jest dopuszczalne w świetle ww. przepisu i może być traktowane jako omyłka;

2. naruszeniu prawa materialnego, tj. art. 24 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz.U. Nr 112, poz. 654 z późn. zm.) poprzez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że dla przeprowadzenia zmian organizacyjnych nie jest wymagana zmiana wewnętrznych aktów prawnych pracodawcy - regulaminu organizacyjnego, który nie został zmieniony przez pozwanego. Skoro zgodnie z art. 24 ust. 1 pkt 3 ustawy o działalności leczniczej w regulaminie organizacyjnym podmiotu wykonującego działalność leczniczą określa się strukturę organizacyjną zakładu leczniczego,

3. naruszeniu prawa materialnego, tj. art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 z późn. zm.) poprzez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że pracodawca uprawniony jest do wypowiedzenia umów o pracę radców prawnych ze względu na uwagi do pracy tych radców prawnych (niedyspozycyjność i nieterminowość pracy), bez konieczności zasięgnięcia opinii rady okręgowej izby radców prawnych. Podczas, gdy zgodnie z powołanym powyżej przepisem ustawy o radcach prawnych, w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z radcą prawnym przez jednostkę organizacyjną z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego wynikających z przepisów ustawy o radcach prawnych może nastąpić po uprzednim zasięgnięciu opinii rady okręgowej izby radców prawnych. Opinia ta powinna być przesłana jednostce

organizacyjnej w terminie 14 dni od dnia otrzymania od tej jednostki zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy,

4. naruszeniu przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c., w związku z art. 391 k.p.c., oraz art. 378 § 1 k.p.c., i art. 382 k.p.c., poprzez niedokonanie samoistnej i wszechstronnej oceny całego materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, w sytuacji przyjęcia za własne ustaleń Sądu I instancji bez merytorycznych rozważań w tej kwestii tj.:

a) zarzuty apelacji obejmowały sprzeczność ustaleń sądu I instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane. W szczególności poprzez przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że zmiany w statucie pozwanego z dnia 24 sierpnia 2018 r., nadane zarządzeniem Nr [...] Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 sierpnia 2018 r. w sprawie nadania statutu [...] Wojskowemu Szpitalowi [...] Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. (Dz.Urz. MON poz. 116 z 2018 r.) stanowiły niejako „motor napędowy” likwidacji stanowiska powoda podczas, gdy ww. zmiany statutu nie wprowadzały jakichkolwiek zmian organizacyjnych pozwanego Szpitala i nie były związane w jakikolwiek sposób ze zwolnieniem radców prawnych zatrudnionych na etacie. Pozwany Szpital nie przedstawił jakichkolwiek argumentów i dowodów potwierdzających reorganizację całej administracji pozwanego;

b) dla przeprowadzenia zmian organizacyjnych likwidacji zespołu prawnego, zdaniem Sądu Okręgowego, nie jest wymagana zmiana wewnętrznych aktów prawnych pracodawcy, w tym regulaminu organizacyjnego, a wystarczające jest jedynie zawarcie umowy z zewnętrzną kancelarią. Przy jednoczesnym zaniechaniu przez Sąd Okręgowy rozpoznania zarzutów apelacji i powołanych dokumentów w treści apelacji, a zwłaszcza chronologii wydarzeń i kontekstu sytuacyjnego rozpoznawanej sprawy tj. zlecenie obsługi prawnej kancelarii zewnętrznej, jeszcze w trakcie zatrudniania radców na etatach, oceny rozwiązań proponowanych przez radców zatrudnionych na etacie związanych z prowadzoną przez pozwanego inwestycją oraz zajmowania przez powoda stanowiska radcy prawnego - koordynatora pomocy prawnej;

c) uznaniu przez Sąd Okręgowy za własne ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji, że uwagi pozwanego w stosunku do Zespołu Prawnego co do terminowości i dyspozycyjności mają potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była konkretna i rzeczywista i wynikała z potrzeby powierzenia obsługi prawnej zewnętrznemu podmiotowi. Z jednoczesnym poczynieniem odmiennych ustaleń przez Sąd Okręgowy tj. stwierdzeniu, że przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, że likwidacja stanowiska pracy powoda była efektem zmian organizacyjnych w strukturze pozwanej jednostki i powierzenia obsługi prawnej szpitala podmiotowi zewnętrznemu - co miało mieć swoje ekonomiczne uzasadnienie, podczas, gdy strona pozwana nigdy nie formułowała tego typu stanowiska, że powierzenie obsługi prawnej zewnętrznemu podmiotowi podyktowane było względami ekonomicznymi. Ponadto pominięte zostały przez Sąd Okręgowy zarzuty powoda co do zajmowanego przez niego stanowiska i zakresu obowiązków.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, że Sąd Okręgowy naruszył przepisy prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p., w zw. z art. 30 § 4 k.p.

Wymaga przypomnienia, że zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy

o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W dotychczasowym orzecznictwie zgodnie podkreśla się, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych lub porównywalnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bowiem ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Odpowiedź na pytanie, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją, powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653; z 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465; z 2 marca 2016 r., III PK, LEX nr 2019617; z 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711; z 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217; z 2 czerwca 2017 r., III 114/16, LEX nr 2329445). Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Z tego względu, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana nie tylko podstawowa przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy), lecz także

przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Stanowisko to jest obecnie utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki: z 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; z 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria wyselekcjonowania pracowników do zwolnienia oraz, że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 630; z 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

Należy zauważyć, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem (ewentualnie rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy, a zatem ujęcie przyczyn powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (postanowienie Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2023 r., III PSK 91/22, LEX nr 3576665).

Idąc dalej należy podkreślić, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest w szczególności likwidacja stanowiska pracy rozumiana jako zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, polegająca na likwidacji jedyne lub wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia wszystkich pracowników zatrudnionych na tym stanowisku lub stanowiskach. W doktrynie i orzecznictwie nie ma wątpliwości, że tak rozumiana likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. W takich przypadkach nie ma konieczności porównywania pracowników i stosowania kryteriów doboru do zwolnienia (postanowienie Sądu Najwyższego: z 12 maja 2022 r., III PSK 176/21, LEX nr 3437820, oraz z 5 lipca

2022 r., I PSK 260/21, LEX nr 3478527; wyrok Sądu Najwyższego: z 16 kwietnia 2019 r., I PK 25/18, LEX nr 2647572 oraz z 19 listopada 2020 r., II PK 30/19, LEX nr 3082419).

Odnosząc te rozważania do rozpoznawanej sprawy należy podnieść, że Sądy orzekające *meriti* ustaliły, iż pozwany pracodawca wykazał zasadność wypowiedzenia umowy o pracę oraz jego przyczynę w postaci likwidacji stanowiska pracy. Zaś likwidacja nastąpiła na skutek przeprowadzonej reorganizacji administracji pozwanego szpitala. Ze struktur organizacyjnych szpitala komórka - zespół radców prawnych (w której pracowało trzech radców prawnych, w tym powód) uległa likwidacji.

Wymaga przy tym zauważenia, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. W szczególności zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 lutego 2023 r., I PSK 62/22, LEX nr 3554452). W tym zakresie trzeba jeszcze dodać, że potrzeba dokonania zmian w polityce zatrudnieniowej w zakładzie pracy o tyle należy do pracodawcy, że jest uzasadniona odpowiedzialnością pracodawcy za zakład pracy. Pracodawca jest uprawniony do optymalizacji struktury organizacyjnej, w tym struktury zatrudnienia w szczególności przez redukcję zatrudnienia, co bezpośrednio wiąże się z obciążeniem go ryzykiem gospodarczym prowadzonej działalności. Podejmowanie decyzji w zakresie zmian organizacyjnych w celu efektywniejszego wykonywania zadań lub ograniczenia kosztów pracy, jako należące do sfery swobody działalności gospodarczej pracodawcy, nie stanowi przedmiotu kognicji Sądu (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 września 2022 r., III PSK 221/21, LEX nr 3488884). Ponadto, zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, implikująca

zmniejszenie stanu zatrudnienia, uznawana jest za uzasadnioną przyczynę rozwiązania lub zmiany treści stosunku pracy, jeśli ma rzeczywisty, a nie pozorny charakter i nie jest jedynie pretekstem dla zwolnienia konkretnego pracownika. W sprawach toczących się z odwołań pracowników od wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego nie leży w gestii sądów pracy analizowanie przyczyn, które skłoniły pracodawcę do podjęcia działań restrukturyzacyjnych, ani dokonywanie oceny, czy wdrożona reorganizacja zapewni lepsze niż dotychczas funkcjonowanie całego zakładu lub jego poszczególnych części. To pracodawca decyduje o tym, w jakiej strukturze organizacyjnej chce dalej prowadzić swoją działalność i realizować cele tej działalności i to on ponosi ryzyko wadliwych decyzji w tym zakresie. Reorganizacja może zaś polegać na całkowitej likwidacji konkretnych stanowisk pracy i tworzeniu w to miejsce nowych. Może też przybrać postać merytorycznych przekształceń istniejących już stanowisk pracy w drodze częściowego rozdziału i łączenia w odmienny niż dotychczas sposób zadań przypisanych do poszczególnych stanowisk. Proces ten z reguły wymusza na pracodawcy analizę, którzy z zatrudnionych w zakładzie lub jego reorganizowanej komórce pracownicy najlepiej sprostają obowiązkom na tak przekształconych stanowiskach, a konsekwencją tej oceny bywa konieczność dokonania stosownych przesunięć kadrowych (postanowienie Sądu Najwyższego z 13 września 2022 r., II PSK 349/21, LEX nr 3485172).

Reasumując Sąd nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej, to jednak przedmiotem jego weryfikacji jest przesądzenie, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy nie miała charakteru pozornego.

Jak wyłożył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2007 r., (I PK 92/07 LEX nr 458564), z pozorną likwidacją stanowiska pracy mamy do czynienia w szczególności wówczas, gdy jest ono formalnie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie).

Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Są to poglądy utrwalone w orzecznictwie.

W tym kontekście zaznaczyć należy, że ustalenia Sądu nie wskazują na wystąpienie takiej sytuacji w sprawie objętej skargą kasacyjną. Ustalenia Sądu Okręgowego wskazują na przeprowadzenie reorganizacji polegającej na faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda (zespołu radców prawnych), co wynika z kompetencji pracodawcy do zarządzania przedsiębiorstwem, w tym do podejmowania decyzji związanych z organizacją szpitala. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego (którym Sąd Najwyższy jest związany, art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że likwidacja stanowiska pracy powoda była efektem zmian organizacyjnych w strukturze pozwanego szpitala zainicjonowanych wprowadzeniem nowego statutu a program tej reorganizacji m. in. polegał na likwidacji ze struktury organizacyjnej szpitala stanowisk zatrudnionych radców prawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na rzecz powierzenia obsługi prawnej szpitala podmiotowi zewnętrznemu tj. Kancelarii Prawnej, na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W ocenie Sądu Najwyższego, jeżeli doszło do faktycznej likwidacji stanowiska powoda, to właśnie ta likwidacja była przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Jedynie ustalenie, że doszło do pozornej likwidacji stanowiska pracy, mogło otworzyć Sądowi Okręgowemu drogę do ustalenia prawdziwej przyczyny wypowiedzenia. W omawianym zatem zakresie brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutów skargi kasacyjnej, albowiem zaskarżony wyrok zapewnia zgodność z prawem, zaś argumentacja skarżącego stanowi raczej polemikę z oceną faktów i dowodów, wymykającą się kognicji Sądu Najwyższego.

Tym samym skoro doszło do faktycznej likwidacji ze struktury organizacyjnej szpitala stanowisk radców prawnych to zarzut naruszenia art. 24 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r., o działalności leczniczej jest bezzasadny.

Nie spełnia się również zarzut naruszenia art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r., o radcach prawnych. Zastosowanie określonego w tym przepisie trybu rozwiązania

stosunku pracy za wypowiedzeniem dotyczy sytuacji, gdy radca prawny nieprawidłowo wykonywał obowiązki wynikające z tej ustawy. Nie ma natomiast żadnych podstaw prawnych do traktowania stosunku pracy radcy prawnego jako stosunku pracy podlegającego ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z mocy szczególnych przepisów w sytuacji, gdy zwolnienie radcy powodowane jest przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. Innymi słowy, obowiązek pracodawcy uprzedniego zasięgnięcia opinii okręgowej izby radców prawnych i dokonywania oceny pracy radcy prawnego w razie rozwiązania z nim za wypowiedzeniem stosunku pracy (art. 16 i art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych - nie dotyczy sytuacji, w której przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest reorganizacja (likwidacja) stanowiska pracy radcy prawnego, niełącząca się z negatywną oceną jego pracy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 marca 1998 r., I PKN 3/98, LEX nr 1120325; z 14 grudnia 2010 r., I PK 117/10, LEX nr 787464).

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów postępowania należy przypomnieć, że stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Rzecz w tym, iż art. 233 § 1 k.p.c. dotyczy oceny dowodów i ustaleń stanu faktycznego i dlatego ze względu na ograniczenie wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c. nie może być podstawą zarzutu podstawy kasacyjnej. Oznacza to, że Sąd Najwyższy w ocenie zarzutów materialnych skargi kasacyjnej związany jest ustaleniami stanu faktycznego na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Podobna ocena, jak wyżej do pierwszego zarzutu procesowego, jest aktualna również w zw. z zarzucanym naruszeniem art. 382 k.p.c. Chodzi o to, że pominięcie materiału zebranego w sprawie, ma znaczenie, jeżeli mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), czyli na stosowanie prawa materialnego. Skarżący nie wykazał, aby taka sytuacja miała miejsce.

Z tych też względów Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 1¹ k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

[SOP]

[ms]