



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący)

SSN Renata Żywicka

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko M. S.A. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 3 sierpnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych we Wrocławiu

z dnia 24 czerwca 2021 r., sygn. akt VIII Pa 26/21,

1) oddala skargę kasacyjną,

**2) zasądza od A. M. na rzecz M. S.A. kwotę 240,00 (dwieście
czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

[mc]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 24 czerwca 2021 r., VIII Pa 26/21, oddalił apelację powódki A. M. od wyroku Sądu Rejonowego w dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu z 27 stycznia 2021 r., IV P 101/21, oddalającego jej powództwo skierowane przeciwko M. S.A. w W. o zapłatę odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

W sprawie tej ustalono, że strony zawarły w dniu 17 czerwca 2013 r. umowę o pracę na okres próbny, a następnie umowę na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona na stanowisku managera regionalnego. Miejszem pracy powódki była siedziba spółki oraz [...]. Czas pracy wyznaczany był wymiarem zadań pracownika oraz kształtowany przez niego z uwzględnieniem wytycznych spółki, w taki sposób, by nie przekraczał 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Do zadań na tym stanowisku należało m.in. przedstawianie podmiotom trzecim, w szczególności zakładom opieki zdrowotnej, ich organom założycielskim oraz ich kontrahentom aktualnej oferty Spółki związanej m.in. z finansowaniem i restrukturyzacją zadłużenia SP ZOZ (usługi finansowe), sprzedaż podmiotom trzecim usług finansowych, w tym dopełnienie wszelkich formalności organizacyjnych związanych ze sprzedażą, wspieranie zespołu sprzedażowego w kontaktach z podmiotami trzecimi w ramach sprzedaży usług finansowych i restrukturyzacyjnych oraz warunków nabycia przez podmiot trzeci usług finansowych, budowanie trwałych relacji z podmiotami trzecimi w zakresie nabywania usług finansowych, realizowanie planów przedkładanych pracownikowi co miesiąc przez Zastępcę Dyrektora Handlowego lub Zarząd Spółki określających strategiczne cele oraz okresowe zadania, a także poziom spodziewanych wyników w rozbiciu na poszczególne miesiące, rzetelne i niewadliwe prowadzenie dokumentacji, inne obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska powierzone przez Spółkę.

Na mocy Aneksu nr 1 powódka objęła stanowisko Dyrektora Makroregionu. Jej miejsce pracy określono jako siedzibę pracodawcy i obszar województw: [...].

Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian. Wynagrodzenie powódki określono w wysokości 8.000,0 zł brutto, a następnie 9.000,00 zł brutto.

W roku 2018 w pozwanej spółce funkcjonowała trzyosobowa sieć sprzedaży. Wszystkie te stanowiska były równorzędne w zakresie obowiązków. Zatrudniony na równorzędnym stanowisku co powódka, M. G., ukończył studia wyższe magisterskie na kierunku geografia oraz studia podyplomowe w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Do dnia 12 września 2008 r. pozostawał zatrudniony w P. P. S.A. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika ds. rozwoju. W dniu 15 września 2008 r. został on zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku Dyrektora Regionalnego na czas określony do 14 grudnia 2008 r. Kolejną umowę na czas określony zawarto na okres od 12 grudnia 2008 r. do dnia 31 lipca 2009 r. a następna umowa została zawarta na czas nieokreślony. Miejszem pracy M. G. pierwotnie była siedziba pracodawcy oraz obszar całego kraju, następnie siedziba spółki oraz obszar województw: [...]; dalej siedziba pracodawcy i obszar województw: [...]. Czas pracy wyznaczany był wymiarem zadań i kształtowany przez pracownika z uwzględnieniem wytycznych spółki, w taki sposób, by nie przekraczał 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Od dnia 1 czerwca 2012 r. M. G. objął stanowisko Dyrektora Makroregionu, a miejscem jego pracy została siedziba pracodawcy oraz obszar województw: [...]. Zadaniem M. G. była realizacja wszystkich zadań sprzedażowych na jego terenie. Zajmował się on głównie szpitalami publicznymi.

Zatrudniony na równorzędnym stanowisku co powódka, M. B., ukończył studia na kierunku zarządzanie i marketing w zakresie zarządzanie firmą, uzyskując tytuł zawodowy licencjata, a następnie studia na kierunku ekonomia w specjalności zarządzanie oraz studia podyplomowe w zakresie zarządzania kadrami. Pozostawał zatrudniony w I. S.A. R. na stanowisku pracownika serwisu, w A. P. H. s.c. na stanowisku pozostałego pracownika obsługi komputerów i pracownika obsługi komputera, w A. T. P. na stanowisku pracownika salonu i sprzedawcy, w M. sp. z o.o. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, specjalisty ds. klientów strategicznych, specjalisty ds. kontroli wewnętrznej, w T. P. S.A. Obszarze [...] w R. na stanowisku radcy, w O. P. S.A. na stanowisku radcy, starszego przedstawiciela handlowego oraz eksperta ds. klientów biznesowych. M. B. zawarł ze stroną pozwaną w dniu 8

września 2014 r. umowę o pracę na okres próbny trzech miesięcy i objął stanowisko Managera Regionalnego. Jego czas pracy wynosił 1/1 etatu oraz zorganizowany był tak, aby uwzględniał podstawowe normy czasu pracy, w taki sposób, by nie przekraczał 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Miejsce pracy określono jako siedzibę spółki oraz województwa [...]. Wynagrodzenie M. B. wynosiło 4.300 zł brutto, a następnie zmieniono je na 4.650 zł, 5.650 zł i 6.450 zł brutto. W dniu 8 grudnia 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

W praktyce powódka miała za zadanie pozyskiwać klientów, którzy mogliby uzyskać kredyt w Banku. W zakresie planów sprzedaży oraz pośrednictwa (wniosków procesowanych przez Bank) powódka podlegała E. B., również pod kątem zarządzania czasem, definiowania zadań, weryfikacji realizowanych zadań oraz badania efektywności pracy.

Pracownicy byli zobowiązani do przedstawiania cotygodniowych raportów, prowadzenia pliku, w którym wpisywali potencjalnie sprzedane wnioski. Dostawali plany kwartalne i byli zobowiązani do ich wykonania. W 2018 r. nie było planów sprzedażowych, tylko realizowano produkty kredytowe Banku na zasadzie, kto był zainteresowany i składano wnioski. Powódka miała obowiązek składać co kwartał swoje wyniki przełożonym i była rozliczana ze swojej pracy. Przygotowywała również różne prezentacje. U pozwanej funkcjonował system, w którym klienci byli przypisywani do handlowców, jednakże nie był on w praktyce używany i realnie przypisywanie klientów odbywało się poprzez decyzję członka zarządu w postaci maila lub uchwały zarządu. W pewnych sytuacjach potrzebne było wsparcie dla handlowca przez bardziej doświadczonego pracownika. Takie sytuacje zdarzyły się w Szpitalu [...] w W., Szpitalu [...] w L., S. K. w W. Wsparcie udzielane było na prośbę handlowca, po uprzednich ustaleniach.

Od 2017 r. spółka ograniczała swoją działalność a sieć sprzedaży była redukowana. W 2016 r. zespół handlowców liczył 10 osób, po czym zlikwidowano dwuosobowy zespół zajmujący się relacjami ze szpitalami, potem zespół zajmujący się finansowaniem samorządu terytorialnego (odeszły 3 osoby), następnie odszedł ze spółki dyrektor handlowy. W 2017 r. zawarto kompleksową ugodę ze szpitalem w G. Negocjował ją D. S. Powódka brała również udział w negocjacjach, wspierała je i

nadzorowała wraz z główną księgową szpitala dokładne rozliczenie salda, które nie mogło być przeprowadzone bez potwierdzenia tego z głównym handlowcem. Dział finansowy nie kontaktował się z drugą stroną odnośnie do tego, czy ma ona te same wierzytelności. To handlowiec miał za zadanie ustalić saldo ze szpitalem i on musiał znać wszystkie zawarte ze szpitalem umowy.

Szpital w G. pożyczył znaczną kwotę i nie był w stanie spłacać zadłużenia. Należało opracować harmonogram spłat dla szpitala. Dyrektor szpitala zwrócił się do zarządu spółki z wnioskiem o renegocjacje zadłużenia, jednakże został on odwołany ze stanowiska i powołano nowego dyrektora. Wówczas powódka udała się do szpitala na spotkanie z główną księgową i otrzymała informację, iż strona ta chce się spotkać z zarządem. Pewne informacje powódka przekazywała do szpitala, ale w pewnym momencie zaczęło się to rozjeżdżać i powódka poprosiła zarząd o prowadzenie negocjacji. Powódka od pewnego momentu zaczęła wszystko negować. Nie chciała przygotować „pipeline”, który miał uwzględniać pewne parametry i przesłała pusty plik, informując jednocześnie, że nie była w stanie określić takich transakcji. Tylko powódka zachowywała się w ten sposób.

Obsługa posprzedażowa w przypadku kredytów dotyczyła pozyskiwania dokumentów w określonym czasie. Poszczególne szczeble zarządcze banku decydowały o przyznaniu kredytu szpitalowi, ostateczną decyzję podejmował zarząd. Rada nadzorcza odbywała spotkania raz na kwartał. Ich porządek był wcześniej ustalony. Spotkania dotyczyły bieżącego funkcjonowania spółki. Podejmowano na nich uchwały. Raporty wykonywano miesięcznie i otrzymywali je członkowie rady nadzorczej. Od 2018 r. działał komitet audytu. Zasiadało w nim dwóch niezależnych członków. O zmianach organizacyjnych decydował zarząd. Rada nadzorcza nie musiała tego akceptować. Akcja sprzedażowa była ograniczana przez zarząd już w 2018 r. Skupiano się na sprzedaży kredytów z Banku. Okres oczekiwania był zależny od pewnych czynników m.in. posiedzenia zarządu i mógł trwać kilka miesięcy. Aktualnie proces autoryzacji jest znacznie wydłużony, a szpitale oczekują szybszego procesowania. Zdarza się, że klienci rezygnują z powodu okresu procesowania.

W posiedzeniu Rady Nadzorczej strony pozwanej w dniu 28 czerwca 2018 r. Zarząd spółki postanowił zlikwidować Dział Marketingu (obowiązki przejęło Biuro Zarządu), Dział Relacji Inwestorskich (obowiązki przekazano do kompetencji

zarządu), Zespół Wsparcia Audytu (przekazano do kompetencji członka zarządu ds. finansowych), stanowisko specjalisty ds. relacji inwestorskich i analiz, asystenta zarządu w Biurze Zarządu (obowiązki powierzono drugiemu pracownikowi Biura Zarządu), stanowisko Dyrektora Handlowego, stanowisko Managera Regionalnego ds. Współpracy z wierzycielami, managera regionalnego w Makroregionie [...], Kierownika Działu kontroli dokumentacji, które to obowiązki powierzono prezesowi zarządu. Ponadto, zastąpiono stanowisko samodzielnej księgowej stanowiskiem księgowej, natomiast stanowisko księgowej ds. rozliczeń finansowych - stanowiskiem referenta ds. księgowości. Od jesieni 2018 r. zarząd spółki był zobowiązany do cięcia kosztów i została podjęta decyzja o znaczącym cięciu kosztów sprzedaży.

Uchwałą Zarządu pozwanej spółki wprowadzono zmianę organizacyjną polegającą na likwidacji Działu Sprzedaży wraz z działami podległymi: Działem Współpracy z Instytucjami Finansowymi wraz z Kierownikiem Działu Współpracy z Instytucjami Finansowymi, Działem Kontroli Dokumentacji wraz z Koordynatorami projektów finansowych oraz Zespołem ds. Współpracy ze szpitalami i JST. Utworzono nowe stanowiska - Kierownika ds. Administrowania Portfelem oraz Kierownika Projektu. Kierownik Projektu nadzorował prace nowotworzonego działu podległego - Sieci Sprzedaży wraz z podległymi strukturami w postaci Makroregionu [...] wraz z Dyrektorem Makroregionu oraz Makroregion [...] wraz z Dyrektorem Makroregionu i Managerem Regionalnym, jak również nowo tworzonego stanowiska Specjalisty ds. Obsługi Portfela i Wsparcia Sprzedaży.

Strona pozwana zawarła w dniu 5 listopada 2018 r. z J. D. umowę o pracę na okres próbny trzech miesięcy, na podstawie której objęła ona stanowisko specjalisty ds. obsługi portfela i wsparcia sprzedaży. Czas pracy wynosił 1/1 etatu oraz miał być organizowany w taki sposób, aby uwzględniał on podstawowe normy czasu pracy. Miejszem wykonywania obowiązków była siedziba spółki. Do obowiązków J. D. należało: organizacja i koordynowanie udziału spółki w konkursach ofert/zapytań ofertowych organizowanych przez potencjalnych i obecnych klientów, rzetelne i niewadliwe przygotowywanie i prowadzenie dokumentacji, nadzór nad prawidłowym i terminowym obiegiem dokumentacji wewnętrznej i zewnętrznej, obsługa posprzedażowa portfela spółki oraz transakcji zrealizowanych w pośrednictwie z

partnerami spółki, prowadzenie rejestrów i baz danych występujących w spółce, przygotowywanie raportów i prezentacji dla potrzeb zarządu spółki oraz audytu, analizy rynkowe i produktowe, ścisła współpraca z Siecią sprzedaży, raportowanie wyników swojej pracy do przełożonych, kształtowanie dobrego imienia i pozytywnego wizerunku spółki na rynku, dbanie o powierzone mienie, w tym nieużywanie powierzonego mienia do celów innych niż związane z wykonywaniem obowiązków służbowych oraz inne obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska, powierzone przez spółkę. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Spółka odnotowała istotne spłaty portfela przed terminami zapadalności wynikającymi z umownych harmonogramów, co miało odzwierciedlenie w wartości portfela wierzytelności spółki obejmującej należności długo- i krótkoterminowe. Na dzień 31 grudnia 2018 r. wartość portfela wynosiła 269.356 tys. zł wobec poziomu 453.980 tys. zł uzyskanego w roku ubiegłym, co oznaczało spadek o 41%. Według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. portfel bilansowy wynosił: M. G. - 28.959.253 zł, M. B. - 486.420 zł, powódki - 38.109.772 zł.

Powódka została poproszona o uzupełnienie i przesłanie planu urlopowego na 2019 rok. Nie uczyniła tego, tłumacząc się koniecznością ustalenia strategii handlowej i możliwości finansowych spółki i banku. Dodatkowo, powódka opóźniała się z przedstawianiem planów spotkań z klientami oraz raportowaniem. Powódce zdarzało się kwestionować polecenia przełożonych oraz miała do nich lekceważący stosunek.

W styczniu 2019 r. ograniczono Sieć sprzedaży. Na posiedzeniu zarządu pozwanej spółki S.A. Prezes Zarządu poinformowała, że spółka nie miała żadnej wiążącej deklaracji ze strony banków w Grupie zarówno co do współpracy ogółem, jak i wolumenów sprzedaży. Biorąc pod uwagę konieczność optymalizacji kosztów, zwróciła uwagę na to, aby przyjrzeć się kwestii zasobów Sieci Sprzedaży. Pod rozwagę poddano konieczność zatrudniania aż 3 pracowników w terenie oraz możliwość obsługiwanie części terenu pracownikami z biura.

Powódka wraz dwoma pracownikami została zaproszona na spotkanie z członkiem zarządu w dniu 22 stycznia 2019 r. Poproszono ich, aby zabrali ze sobą służbowe laptopy, ponieważ istniało wysokie prawdopodobieństwo, że

oprogramowanie antywirusowe zostanie zaktualizowane. Analizę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia przygotowała E. B. Pod uwagę brano wiele aspektów.

Na posiedzeniu zarządu pozwanej spółki w dniu 22 stycznia 2019 r. podjęto uchwałę o zmianach organizacyjnych spółki w postaci likwidacji Makroregionów, likwidacji stanowiska pracownika charakteryzującego się najslabszymi wynikami pod kątem przedstawionych kryteriów (wartość obsługiwanego portfela i liczba klientów, obszary, koszty związane z obsługą klientów, jakość współpracy przełożonego z pracownikiem oraz doświadczenie zawodowe) - Dyrektora Makroregionu [...], przesunięcia obsługi klientów z Ł. i S. do Dyrektora Makroregionu – M. G., obsługi pozostałych klientów z poziomu siedziby spółki. Powyższe zmiany wprowadzono z datą obowiązującą od dnia 22 stycznia 2019 r. Uchwała została podjęta jednogłośnie przez obecnych członków zarządu i żaden z nich nie zgłosił w odniesieniu do niej jakichkolwiek zastrzeżeń.

Strona pozwana rozwiązała zawartą z powódką umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne w strukturze pracodawcy zakładające likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska Dyrektora Makroregionu. Ponadto strona pozwana wskazała kryteria doboru pracownika do zwolnienia: wykształcenie - powódka legitymowała się niższym wykształceniem niż inni pracownicy Sieci Sprzedaży, doświadczenie zawodowe w sprzedaży - powódka legitymowała się najniższym stażem i doświadczeniem w prowadzeniu sprzedaży niż inni pracownicy Sieci Sprzedaży, wyniki finansowe - powódka legitymowała się najniższym wynikiem finansowym w ramach Sieci Sprzedaży za ostatni rok działalności spółki biorąc pod uwagę wyniki wypracowane w 2018 r. z uwzględnieniem wartości wypracowanych projektów w pierwszych trzech kwartałach, jak i ilości przygotowanych wniosków w okresie październik - listopad 2018 r. (z uwagi na fakt przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, grudzień 2018 r. nie był brany pod uwagę), wartość portfela - powódka opiekowała się najmniejszym portfelem w całej Sieci Sprzedaży, w szczególności prowadziła najmniejszą ilość klientów, co powodowało, iż podział portfela powódki między innych pracowników Sieci Sprzedaży oraz centralę powodować miało najmniejsze utrudnienia w utrzymaniu bieżącego nadzoru i administracji produktami przypisanymi do danego pracownika, koszty administracji

portfelem - przeprowadzana przez pracodawcę analiza kosztowa podróży służbowych mających na celu bieżące utrzymanie kontaktu z bieżącymi klientami wskazała, że podział klientów powódki między pozostałych pracowników Sieci Sprzedaży jest najbardziej korzystny dla pracodawcy z ekonomicznego punktu widzenia, ocena pracownika pod kątem należytego wykonywania obowiązków pracowniczych i dbania o dobro zakładu pracy - pracodawca stwierdził, że wielokrotne i uporczywe niestosowanie się do bezpośrednich poleceń, w tym: nieuzasadniona odmowa przedstawienia planu urlopów w bieżącym roku kalendarzowym - uzależnienie przedstawienia takiego planu od strategii handlowej spółki i możliwości finansowych spółki i banków było w ocenie pracodawcy bezpodstawne, nieprzedstawianie lub opóźnione przedstawianie planów spotkań z klientami i wyjazdów służbowych, uniemożliwiające bieżący nadzór i weryfikację realizacji obowiązków pracowniczych, nieuzasadnione okolicznościami, kwestionowanie, podważanie lub dyskusja z poleceniami pracodawcy, w szczególności w zakresie ustalonych zasad rozdziału materiałów reklamowych (m.in. kalendarze), realizacji poleceń w zakresie przedstawienia informacji dotyczących sytuacji i potrzeb finansowych klientów z wypracowanego portfela, wyrażanie lekceważącego stosunku do bezpośrednich przełożonych i prowadzenie komunikacji z przełożonymi w sposób przekraczający przyjęte standardy.

Strona pozwana zawarła w dniu 15 lutego 2019 r. z M. S., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą S. M. S., umowę o świadczenie usług doradczych i handlowych. W jej ramach usługobiorczyni zobowiązała się do: rekomendowania zmian w produktach oferowanych przez spółkę, udziału w tworzeniu długo- i krótkoterminowej strategii rozwoju produktów oferowanych przez spółkę, zbierania wiedzy o klientach i działaniach konkurencji oraz wykorzystywania jej do analiz aktualnej sytuacji produktów oferowanych przez spółkę i przygotowania odpowiedniego planu działania, bieżącego badania rynku w kontekście rozszerzenia oferty sprzedażowej i poszukiwania nowych możliwości rozwoju, wyznaczania kierunków rozwoju produktów oferowanych przez spółkę poprzez monitorowanie i analizowanie informacji dotyczących sprzedaży, rentowności produktów, potrzeb rynku i pozycji konkurencji, aktywnego poszukiwania nowych klientów i utrzymywania relacji z istniejącymi, budowania i rozwijania długotrwałych relacji biznesowych,

odpowiedzialności za realizację celów na przydzielonym portfelu, planowania i raportowania pracy własnej, analizy rynku pod kątem konkurencyjności oraz możliwości rozwoju, negocjowania warunków handlowych, analizowania oraz przygotowywania ofert dedykowanych klientom spółki, aktywnego wdrażania nowych produktów, przygotowywania sprawozdań, raportów i analiz, monitorowania i analizy danych sprzedażowych. Miejscem świadczenia usług miało być biuro siedziby spółki. W razie potrzeby lub, gdy tego wymagał interes spółki, kwestie sposobu realizacji określonych czynności miały być przedmiotem wzajemnych odrębnych ustaleń między stronami. Umowa została zawarta na okres do dnia 14 maja 2019 r. Następnie strony zawarły umowę o świadczenie usług na czas nieokreślony. W praktyce M. S. zajmowała się w ramach świadczenia usług spotkaniami w ramach „mystery shopper”, zbierała dane o konkurencji, zbierała informacje odnośnie do produktów, przygotowywała prezentacje. Na miejsce powódki nikogo nie zatrudniono ani nic nie powstało w miejsce makroregionu powódki.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sądy obu instancji uznały powództwo za niezasadne. Spór w postępowaniu dotyczył zasadności roszczenia powódki o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd drugiej instancji podkreślił, że pozwany pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał zmiany organizacyjne w jego strukturze zakładające likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska, co było zgodne z uchwałą zarządu pozwanego w sprawie zmian organizacyjnych Spółki. Wskazał przy tym, że kontroli Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, gdyż decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia, lecz tylko ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. Dodatkowo wskazał, że likwidacja stanowiska pracy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, oczywiście o ile jest ona realna. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynikało jednoznacznie, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki i nikt na to miejsce nie został zatrudniony.

Sądy nie uznały również zarzutu powódki co do dowolności pracodawcy w korzystaniu z kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i braku analizy, które z danych uzasadniających dobór pracowników miały znaczenie kluczowe. Sąd drugiej instancji wskazał, że zwolnienie pracownika z powtarzalnego stanowiska pracy musi być poprzedzone wyborem tego pracownika do zwolnienia spośród wszystkich pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku, z zastosowaniem obiektywnych, rzeczywistych i istotnych dla danego przypadku kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Dobór kryteriów zależy od pracodawcy, jednak muszą one być adekwatne do sytuacji, istotne, obiektywne i niedyskryminujące. Zaznaczył przy tym, że jeżeli pracownik porównywany z innymi pracownikami wypada lepiej przy uwzględnieniu jednego lub kilku kryteriów, a gorzej ze względu na inne kryterium lub kryteria, to do pracodawcy należy decyzja, któremu z przyjętych kryteriów nadać decydujące znaczenie. W sprawie niniejszej pozwany pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazał jako kryteria doboru do zwolnienia: wykształcenie, doświadczenie zawodowe w sprzedaży, wyniki finansowe, wartość portfela, koszty administracji portfelem oraz ocenę pracownika pod kątem należytego wykonywania obowiązków pracowniczych i dbania o dobro zakładu pracy. Kryteria te były konkretne, rzeczywiste oraz sprawdzalne, ponadto zostały zastosowane w sposób jednakowy do wszystkich handlowców. Powódka, w porównaniu z dwoma innymi pracownikami zajmującymi tożsame stanowiska, wypadła najgorzej. Tym samym Sąd odwoławczy uznał, że pracodawca przyjmując wskazane kryteria w sposób jednakowy do wszystkich pracowników Sieci Sprzedaży zastosował je w sposób obiektywny i sprawiedliwy. Dodatkowo powódka wielokrotnie i uparczywie niestosowała się do poleceń przełożonego, co zostało też szczegółowo opisane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem, spełniało wymogi formalne i było uzasadnione, bowiem zawierało prawdziwe, rzeczywiste i konkretne przyczyny zakończenia stosunku pracy z powódką.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: (-) art. 327¹ § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu orzeczenia stanowiska Sądu drugiej instancji odnoszącego się do zajętego przez Sąd pierwszej

instancji stanowiska, że przedmiotem niniejszego postępowania nie było to, czy umowa cywilnoprawna zawarta między stroną pozwaną a M. S. stanowiła umowę o pracę, co w efekcie doprowadziło do konkluzji, że w procesie dotyczącym odwołania pracownika od złożonego wypowiedzenia umowy o pracę i tylko na potrzeby tego procesu, nie można dokonywać oceny treści umów nazwanych cywilnoprawnymi, nawet jeżeli miałyby być to środek dowodowy wskazujący na pozorność likwidacji stosunku pracy i zatrudnianie innych osób na umowy cywilnoprawne ze wszelkimi elementami charakterystycznymi dla stosunku pracy; (-) art. 327¹ § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu orzeczenia stanowiska Sądu, dlaczego ten odmówił wiarygodności twierdzeniom i dowodom przedłożonym przez powódkę, w szczególności zeznaniom świadka na fakt obowiązków faktycznych jakie wykonywała na swoim stanowisku pracy powódka, w zestawieniu do obowiązków wykreowanych w umowach zawartych przez pozwaną spółkę z J. D. oraz M. S., jak i treści korespondencji mailowej przedłożonej przez powódkę; (-) art. 30 § 4 k.p. i art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię i dokonanie w trakcie procesu wykładni treści uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności zastosowanych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, podczas gdy uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli podlegającej ocenie poprzez zastosowanie klauzul interpretacyjnych z art. 65 § 1 k.c.; (-) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. przez błędną wykładnię i uznanie za udowodnione istnienie okoliczności wskazujących na zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, jedynie na twierdzeniach strony pozwanej, wobec kwestionowania przedkładanych zestawień sporządzanych przez pozwaną na potrzeby procesu sądowego; (-) art. 45 § 1 w związku z art. 22 § 1² k.p. przez błędną wykładnię i niedopuszczenie oceny zawieranych przez pozwaną umów zleceń, pod kątem wykazywania pozorności likwidacji stanowiska pracy.

Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym, kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlegała oddaleniu.

Według art. 183 ust. 1 ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.), Sąd Najwyższy sprawuje nadzór nad działalnością sądów powszechnych i wojskowych w zakresie orzekania. Stosownie natomiast do art. 1 ust. 1 lit. a ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1093 ze zm.), Sąd Najwyższy jest organem władzy sądowniczej, powołanym do sprawowania wymiaru sprawiedliwości przez zapewnienie zgodności z prawem i jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych i sądów wojskowych przez rozpoznawanie środków odwoławczych oraz podejmowanie uchwał rozstrzygających zagadnienia prawne. Sąd Najwyższy powołany jest do wymierzania sprawiedliwości, a jednocześnie jego główne, szczegółowsze zadanie polega na sprawowaniu nadzoru judykacyjnego nad wszystkimi sądami niższej instancji (powszechnymi i wojskowymi), to choć Konstytucja RP nie wysławia jako osobnej powinności tego Sądu obowiązku zapewnienia jednolitości orzecznictwa sądowego, należy uznać, że obowiązek taki w tej Konstytucji jest zawarty i wynika z zasady, że Sąd Najwyższy powołany jest do wymierzania sprawiedliwości i jednocześnie dokonuje tego przez sprawowanie nadzoru nad sądami powszechnymi i wojskowymi w zakresie orzecznictwa (W. Sanetra, *Jednolitość orzecznictwa jako wartość sądowego stosowania prawa i rola Sądu Najwyższego w jej zapewnieniu*, PS 2013, nr 7-8, s. 9-29). Sąd Najwyższy nie jest sądem faktów, a jest sądem prawa. Nie jest również sądem trzeciej (III) instancji. Fakty w postępowaniu kasacyjnym nie podlegają badaniu, a stan faktyczny ustalony przez sąd jest dla Sądu Najwyższego wiążący. Konstruowanie zatem twierdzeń o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej z odwołaniem się do sfery faktów jest w równym stopniu niedopuszczalne jak konstruowanie podstaw skargi przez podnoszenie zarzutów dotyczących ustalenia

faktów lub oceny dowodów (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 listopada 2019 r., IV CSK 184/19, LEX nr 2775625). Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Oznacza to jednoznaczne określenie funkcji Sądu Najwyższego jako sądu prawa - sprawującego nadzór nad działalnością sądów powszechnych w zakresie orzekania (art. 183 ust. 1 Konstytucji) - który rozpoznając skargę kasacyjną w granicach jej podstaw jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2008 r., I UK 17/08, LEX nr 491454). W rozpoznawanej sprawie fakty i dowody były poddane osądowi obydwu Sądów powszechnych, a ich omówienie znajduje się w uzasadnieniu przedmiotowego orzeczenia, natomiast zadaniem Sądu Najwyższego w rozpoznawanej sprawie jest kontrola zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia.

Należy przypomnieć, że Skarżąca oparła skargę kasacyjną na zarzutach naruszenia przepisów prawa materialnego oraz prawa procesowego, wywodząc stąd przesłankę skargi kasacyjnej w postaci występowania w sprawie istotnego zagadnienia jurystycznego.

W wyniku natomiast kontroli zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia okazało się, że jest ono zgodne z prawem. Odnosząc się do kluczowych w rozpoznawanej sprawie zarzutów naruszenia wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów to należy stwierdzić, że są one bezzasadne.

Zgodnie z art. 22 § 1², art. 30 § 4 i art. 45 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1465), nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 art. 22 (stosunek pracy). 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 razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub 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.

Natomiast stosownie do art. 6 i art. 65 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.), ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

W rozpoznawanej sprawie sporne było, czy rozwiązanie Skarżącej przez stronę Pozwaną umowy o pracę za wypowiedzeniem 22 stycznia 2019 r. było prawidłowe i zgodne z prawem.

Nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Na tle art. 65 k.c. przyjmuje się kombinowaną metodę wykładni, która w przypadku oświadczeń woli składanych innej osobie, przyznaje pierwszeństwo temu znaczeniu oświadczenia, jakie rzeczywiście nadawały mu obie strony w chwili jego złożenia (wykładnia subiektywna). Ten sens oświadczenia woli uznaje się za wiążący. Priorytet stosowania wykładni subiektywnej wynika z art. 65 § 2 k.c. Dopiero, gdyby się okazało, że strony różnie rozumiały treść złożonego oświadczenia woli, to za prawnie wiążące należy uznać znaczenie oświadczenia woli ustalone według wykładni obiektywnej. W tej fazie wykładni treści umowy potrzeba ochrony adresata oświadczenia woli przemawia za tym, aby było to znaczenie oświadczenia, które jest dostępne adresatowi przy założeniu starannych z jego strony zabiegów interpretacyjnych. Potwierdza to nakaz zawarty w art. 65 § 1 k.c., aby oświadczenie woli tłumaczyć tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 maja 2023 r., I CSK 507/23, LEX nr 3566048). Niewątpliwie w rozpoznawanej sprawie Strony wiązała ważna umowa będąca stosunkiem pracy.

W tym miejscu należy dokonać analizy przedmiotu sporu, a więc przyczyn wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę, a w rezultacie zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia Sądu odwoławczego, do czego jak na wstępie stwierdzono, powołany jest Sąd Najwyższy.

Wedle poczynionych przez Sądy ustaleń, jako przyczynę wypowiedzenia Skarżącej umowy o pracę wskazano zmiany organizacyjne w strukturze pracodawcy, zakładające likwidację zajmowanego przez Skarżącą stanowiska pracy. W tym zakresie strona Pozwana podjęła uchwałę z dnia 22 stycznia 2019 r. w sprawie zmian organizacyjnych Spółki. Działanie strony Pozwanej jest kwestionowane w skardze kasacyjnej przez Skarżącą, która twierdzi, że przyczyną zwolnienia jej z pracy nie były zmiany organizacyjne, tylko chęć usunięcia jej z pracy pod pozorem dokonywania zmian organizacyjnych w Spółce. Ustalono nadto, że wbrew zarzutom skargi, nikogo na miejsce Skarżącej nie zatrudniono, zaś skoro doszło do likwidacji jednego z trzech makroregionów, którym kierowała Skarżąca, to tym samym jedno z trzech stanowisk uległo likwidacji. Zmiany organizacyjne zostały faktycznie dokonane, a ich celem było likwidowanie stanowisk i powierzanie obowiązków pracownikom dotychczas w Spółce zatrudnionym. Ustalono w tym zakresie, że strona Pozwana zlikwidowała więcej stanowisk pracy niż utworzyła nowych. W związku z tym wiąże się kwestia, z którą nie można się zgodzić, że na miejsce Skarżącej zostały zatrudnione osoby zajmujące określone kierownicze stanowiska (E. B., J. S.), gdyż były to osoby już od pewnego czasu zatrudnione u strony Pozwanej. Podobnie, zarzut skargi kasacyjnej w zakresie stanowiska i tożsamości jak Skarżąca zakresu obowiązków J. D. nie może się ostać, ponieważ jej zatrudnienie nastąpiło przed wypowiedzeniem Skarżącej umowy o pracę i jej zakres obowiązków różnił się od obowiązków Skarżącej. Podobnie odmienne od obowiązków pełnionych przez Skarżącą były obowiązki M. S. W związku z kolejnym zarzutem, tym razem w zakresie dowolności pracodawcy w korzystaniu z kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i braku analizy z tym związanej również nie zasługują one na uwzględnienie. Ustalono bowiem, że w oświadczeniu z dnia 22 stycznia 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzenie, strona Pozwana wskazała kryteria doboru do zwolnienia: wykształcenie, doświadczenie zawodowe w sprzedaży, wyniki finansowe, wartość portfela itd. W ocenie strony Pozwanej, potwierdzonej w zaskarżonym wyroku, kryteria owe były sformułowane konkretnie. Strona Pozwana oceniła wykształcenie Skarżącej, jej staż i doświadczenie, okoliczności pracy, koszty pracy, współpracę z przełożonymi, osiągnięte wynagrodzenie oraz osiągnięte wyniki

pracy w porównaniu z innymi pracownikami Spółki. Ocena tychże kryteriów przed zwolnieniem Skarżącej wypadła dla niej negatywnie.

W sprawie trzeba podkreślić, że norma wywodzona z art. 6 k.c. nie ma samodzielnego zastosowania w praktyce orzeczniczej, lecz zawsze współwystępuje z odpowiednią normą prawa materialnego, stanowiącą podstawę prawną żądania lub określonego stanowiska procesowego strony. Oznacza to, że postawienie zarzutu naruszenia samego art. 6 k.c., bez wskazania na przepis określający, jakie elementy hipotezy normy prawa materialnego (fakty) mają być wykazane, a *limine* nie może okazać się skuteczne (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 września 2022 r., I CSK 1185/22, LEX nr 3488877). W niniejszej sprawie takim kluczowym przepisem prawa materialnego będzie przywołany wyżej art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 Kodeksu pracy. 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). W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądów, przyczyna wypowiedzenia Skarżącej umowy o pracę była skonkretyzowana, klarowna i zrozumiała. Skarżąca nie może pogodzić się z wynikiem oceny jej pracy dokonanej przez Pracodawcę, czego skutkiem było rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. Trzeba zwrócić uwagę, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych 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 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 maja 2022 r., III PSK 176/21, LEX nr 3437820). 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). W omawianym zatem zakresie brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutów skargi kasacyjnej, albowiem zaskarżony wyrok zapewnia zgodność z prawem, zaś argumentacja Skarżącej stanowi raczej polemikę z oceną faktów i dowodów, wymykającą się kognicji Sądu Najwyższego.

W kwestii zasygnalizowanych w skardze kasacyjnej pytań, stanowiących, zdaniem Skarżącej zagadnienie jurydyczne, należy stwierdzić, że ich rozstrzygnięcie nie posiada znaczenia dla sprawy i stanowi kwestię wtórną, nie związaną z istotą sprawy (kwestią sporną). Do gestii pracodawcy należy bowiem sposób i forma zatrudniania pracowników, byleby nawiązane stosunki zatrudnieniowe nie uchybiały prawu, natomiast spór w sprawie niniejszej dotyczył prawidłowości rozwiązania ze Skarżącą umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. W tym względzie należy się zgodzić ze stroną Pozwaną, że przedmiotem postępowania była ocena zasadności roszczeń Skarżącej z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy, a nie ustalenie kwestii wypadkowych, czyli, czy inna osoba posiada stosunek pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zaś o kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[mc]

(r.g.)