



Sygn. akt III PSKP 18/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. B.

przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 maja 2021 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w J.
z dnia 28 lutego 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną;

**II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda 240 zł (dwieście
czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2018 r. Sąd Rejonowy w L., w pkt I zasądził od
pozwanego B. Spółka z o.o. w D. na rzecz powoda B. B. 21.480 zł, w pkt II i pkt III
rozliczył koszty procesu i koszty sądowe.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód w pozwanej spółce od dnia 14 maja 2009 r. pełnił obowiązki szefa utrzymania ruchu, od dnia 1 grudnia 2012 r. powierzono mu funkcję Dyrektora Zakładu w B. Od dnia 10 lutego 2014 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 7.160 zł. Od dnia 17 października 2017 r., powód korzystał z pięcioletniego urlopu wypoczynkowego w związku z zaplanowaną operacją onkologiczną. Po zabiegu kontynuował urlop. W czasie, gdy korzystał z urlopu dotarła do niego informacja, że może być mu wypowiedziana umowa o pracę, dlatego skorzystał ze zwolnienia lekarskiego wystawionego przez szpital do dnia 24 maja 2018 r. W dniu następnym został przez pracodawcę skierowany na kontrolne badania lekarskie i w dniu 28 maja 2018 r. przedłożył zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy. W tym samym dniu pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, jako przyczynę podając likwidację stanowiska Dyrektora B. w L. na rzecz umowy cywilnoprawnej z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, którą pracodawca zawarł w okresie nieobecności powoda.

Sąd Rejonowy dodatkowo ustalił, że w czasie, gdy powód udał się na zwolnienie chorobowe, pracownicy pozwanego zostali poinformowani na zebraniu ogólnym, że wykonywaniem jego obowiązków zajmie się P.Z., zatrudniony u pozwanego na umowie o świadczenie usług menadżerskich zawartej w 2015 r. Umowa ta dotyczyła także czynności, których wykonywaniem zajmował się Dyrektor Zakładu. W październiku 2017 r. P.Z. został przedstawiony pracownikom, jako osoba, która będzie nadzorować browar na czas nieobecności powoda, a nadto przejmie część obowiązków piwowara. P.Z. nie został formalnie poinformowany przez pozwanego, jakie stanowisko będzie sprawował w zakładzie pracy, ani nie został przedstawiony w zakładzie pracy, jako osoba sprawująca konkretne stanowisko. P.Z. w czasie nieobecności powoda posługiwał się pieczętą „dyrektor”. Do jego zakresu czynności należało, na podstawie umowy o świadczenie usług doradczych z 16 marca 2015 r.: świadczenie usług doradczych i eksperckich, a także zarządczych dla B. Spółka z o.o. z siedzibą w D. uwzględniając bieżące potrzeby i zlecenia Zarządu zatrudniającej go spółki, wsparcie i nadzór w zakresie jakości i organizacji produkcji, organizacji pracy w poszczególnych zakładach produkcyjnych, dla maksymalnego wykorzystania

potencjału zatrudniającej go spółki, doradztwo w zakresie technologicznym sprzętowym, dla uzyskania maksymalnych efektów produkcyjnych i jakościowych, działania w zakresie rozszerzenia i wzmacniania aktywności biznesowej spółki, jak i udoskonalania bieżącej działalności, tworzenie receptur i nadzór nad ich stosowaniem, raportowanie rodzaju i zakresu usług wykonywanych na rzecz zatrudniającej go spółki, należyte prowadzenie dokumentacji zatrudniającej go spółki, którą sam wytworzy lub kontroluje, nawiązywanie i utrzymywanie kontaktu z klientami, dostawcami dystrybutorami zatrudniającej go spółki, reprezentowanie zatrudniającej go spółki w zakresie udzielonych pełnomocnictw.

P.Z. pracował w pozwanej spółce do końca sierpnia 2018 r. i nie zawierał jakiegokolwiek nowej umowy oprócz umowy z 16 marca 2015 r. o świadczenie usług doradczych, zaś o likwidacji stanowiska Dyrektora Zakładu w L. dowiedział się dopiero z pisma o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Na posiedzeniu z dnia 20 października 2017 r. Zarząd pozwanej spółki postanowił skierować P. Z. do przejęcia w B. w L. całości obowiązków kierowniczych za dyrektora, zaś na posiedzeniu w dniu 13 listopada 2017 r. stwierdził, że P.Z. sprawnie pełni powierzone mu obowiązki. Zarząd pozwanego na posiedzeniu w dniu 26 marca 2018 r., uznał, iż celowa jest rezygnacja ze stanowiska dyrektora zakładu w Browarze w L., które to stanowisko sprawował powód. Zarząd stwierdził, że P.Z. przejął wszystkie obowiązki powoda, dlatego należy zdecydować, czy zawrzeć z P. nową umowę cywilnoprawną, czy pozostać przy obecnej. W maju 2018 r. Zarząd pozwanej spółki podjął decyzję o likwidacji stanowiska dyrektora zakładu w B. w L. Decyzja o zmianie struktury organizacyjnej została wydana na początku 2018 r. Zarząd pozwanego uznał, że umowa zawarta z P. Z. jest wystarczająca by mógł wykonywać obowiązki dotychczas wykonywane przez dyrektora zakładu B. B.

Mając na uwadze poczynione ustalenia faktyczne, Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za usprawiedliwione. Wskazał, że sąd pracy może ustalić i ocenić czy likwidacja stanowiska była autentyczna, rzeczywista, a nie pozorna, a więc ma kompetencję, aby rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna. Zdaniem Sądu Rejonowego, choć w gestii sądu nie leży kwestionowanie racjonalności decyzji gospodarczych pozwanego lub innych decyzji związanych z zarządzaniem przedmiotowym

zakładem, to jednak do jego zadań należy kontrolowanie tych decyzji pod kątem prawdziwości i konkretności przyczyn wypowiedzenia. W analizowanej sprawie przyczyną przedmiotowego wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracowniczego powoda na rzecz umowy cywilnoprawnej z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, którą pracodawca zawarł w okresie nieobecności powoda. W ocenie Sądu przyczyna ta jest konkretna, jednak nie jest prawdziwa. Przesłuchiwany na rozprawie P.Z. podał, iż ani w czasie nieobecności powoda, ani później do momentu, jak jego własna umowa z pozwanym uległa rozwiązaniu, żadna inna umowa nie była z nim zawierana. Dalej, świadek zeznał, iż choć czynności, którymi zajmował się w miejsce powoda, zaliczały się do czynności, na które była zawarta jego własna umowa cywilnoprawna, to jednak nie został nigdy formalnie poinformowany, jakie stanowisko będzie sprawował w B. w L. w czasie nieobecności powoda, jak też nie został przedstawiony w zakładzie pracy, jako osoba sprawująca konkretne stanowisko. O likwidacji stanowiska dyrektora zakładu w L. dowiedział się dopiero ze skierowanego do powoda pisma o rozwiązaniu umowy o pracę. P.Z. po tym, jak zaczął wykonywać czynności w miejsce powoda, posługiwał się pieczętką z oznaczeniem „dyrektor”, co jeszcze bardziej zaprzecza temu, iż przedmiotowe stanowisko miało zostać zlikwidowane. Okoliczności te doprowadziły Sąd Rejonowy do konkluzji, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna.

Sąd Okręgowy w J., wyrokiem z dnia 28 lutego 2019 r., oddalił apelację pozwanej. Wskazał, że sądy pracy nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach wprowadzonej reformy gospodarczej, zmiany struktury organizacyjnej zakładu. Są one jednak uprawnione do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) mający na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Sąd odwoławczy podkreślił też, że kwestia czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Sąd może jedynie badać czy zmiana ta została faktycznie dokonana.

Sąd drugiej instancji uznał, że ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego są prawidłowe. Podzielił też zapatrywanie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była pozorna. Sąd Okręgowy zważył, że z treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wynika, że w okresie nieobecności powoda została zawarta nowa umowa z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, w związku z czym stanowisko powoda uległo likwidacji. Umowy takiej strona pozwana nie przedstawiła, a okoliczności faktyczne również nie potwierdzają, że doszło do dorozumianego zawarcia takiej umowy, a tym samym do zlikwidowania stanowiska pracy. Sąd odwoławczy zauważył, że P.Z. zwyczajowo zastępował nieobecnych dyrektorów, więc robił to również w okresie choroby powoda. Nie miał świadomości, że miałby na stałe przejąć wszystkie obowiązki powoda, ponieważ miał nadzorować prace B. tylko w okresie nieobecności powoda. Potwierdza to konstatację, że nie doszło do zawarcia nowej umowy czy rozszerzenia już obowiązującej, w okresie choroby powoda.

Pozwany wywiódł skargę kasacyjną, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając:

- naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę spowodowane było pozorną przyczyną pomimo, że faktycznie nastąpiła redukcja etatu pracowniczego Dyrektora, a jego obowiązki przejęła osoba współpracująca na umowę cywilnoprawną, bez zwiększenia wynagrodzenia, czyli doszło do redukcji etatów i oszczędności płacowych;

- brak zastosowania przez Sądy art. 68² k.c. i art. 69 k.c. przez pominięcie znaczenia rozszerzenia przez pozwanego i P. Z., w sposób dorozumiany, umowy cywilnoprawnej także o stałe zarządzanie zakładem w L., mimo, że do takich okoliczności doszło a obowiązki zarządcze po powodzie zostały przejęte przez P.Z.;

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a także art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie części materiału zebranego w postępowaniu, brak wyczerpujących ustaleń i przyjęcie przez Sąd Okręgowy za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii w sytuacji, gdy zarzuty apelacji obejmowały sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym,

że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane, to jest w sposób, który miał istotny wpływ na wynik sprawy, przez niezgodną z doświadczeniem życiowym i błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była pozorna, pominięcie zebranego w postępowaniu przed Sądem materiału dowodowego w postaci zeznań świadków, którzy potwierdzili redukcję ilości pracowników zakładu, przejęcie wszystkich obowiązków powoda przez P. Z., a także lepsze i sprawniejsze ich wykonywanie, poinformowanie ich przez Zarząd o powierzeniu P. Z. obowiązków powoda.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego orzeczenia i wyroku Sądu Rejonowego, a następnie rozstrzygnięcia co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w J.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać uwzględniona.

Sporna w sprawie jest okoliczność faktyczna. Według Sądu odwoławczego likwidacja stanowiska pracy była fikcyjna, pozwany jest przeciwnego zdania. Rozbieżność ta stanowi podstawę do formułowania podstaw skargi kasacyjnej – odnoszących się zarówno do przepisów postępowania, jak i przepisów prawa materialnego. Wskazana strategia pozwanego skazana jest na niepowodzenie. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Skoro Sąd odwoławczy twierdzi, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda (likwidacja ta była fikcyjna), to Sąd Najwyższy związany jest tą rzeczywistością, a to oznacza, że nieefektywne jest powoływanie się na naruszenie przepisów postępowania, jak również opieranie materialnoprawnych podstaw skargi kasacyjnej na okolicznościach faktycznych, które nie zostały przez Sąd drugiej instancji uznane

za miarodajne. Na tej konkluzji można by zakończyć rozważania, tak się jednak nie stanie. W sprawie występuje bowiem istotne zagadnienie prawne, którego nie dostrzegł skarżący, a które należy wyjaśnić.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracowniczego Dyrektora B.. Sądy obu instancji, jak również pozwany spierają się czy likwidacja ta była rzeczywista, czy też fikcyjna. Aspekt ten jest jednak wtórny względem zakresu znaczeniowego pojęcia „stanowisko pracy”. Bezproduktywne jest bowiem rozważanie aspektu „likwidacyjnego” bez wcześniejszego dookreślenia przedmiotu owej likwidacji. Inaczej rzecz ujmując ocena czy doszło do likwidacji musi zostać poprzedzona precyzyjnym zdefiniowaniem określenia „stanowisko pracy”. W przeciwny razie dyskusja o czynniku sprawczym (likwidacji) skazana jest na niepowodzenie.

Przedmiotem zobowiązania pracownika jest „wykonywanie pracy określonego rodzaju”. Na tym nie kończy się jednak przekaz z art. 22 § 1 k.p. Trudno bowiem pominąć, że chodzi wprawdzie o rodzajową realizację pracy, jednak w specyficznych uwarunkowaniach, to jest pod kierownictwem pracodawcy, a także w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Wymienione zmienne wyznaczają zakres znaczeniowy pojęć „rodzaj pracy” i „stanowisko pracy”. Pierwszy termin koncentruje uwagę na relacji kontraktowej. Zgodnie z art. 29 § 1 pkt 1 k.p. strony są obowiązane określić rodzaj pracy. Kodeks nie precyzuje sposobu tego oznaczenia. Powściągliwość ta wydaje się zrozumiała, jeśli uwzględni się, że aspekt czynnościowy może być doprecyzowany w ramach uprawnień kierowniczych zatrudniającego. Dlatego dopuszcza się elastyczne rozwiązania. Chodzi o to, aby z treści postanowienia umownego można było ogólnie wnioskować o powinnościach pracownika. Oznacza to, że rodzaj pracy może zostać wyznaczony ramowo (hasłowo). W takich wypadkach nie jest wykluczone zobowiązanie pracownika do wykonywania prac o różnorodnym charakterze, których realizację będzie stosownie do potrzeb określał pracodawca. Z przeprowadzonego wyводу wynika, że zakres zobowiązania pracownika nie ma jednolitego charakteru (podlega gradacji ze względu na szczegółowość zakresienia jego ram). Odpowiada mu natomiast powinność pracodawcy. Polega ona nie tylko na zapewnieniu wynagrodzenia, ale również na „zatrudnianiu pracownika”.

Realizacja tego obowiązku następuje przez organizację i powierzenie stanowisk pracy. Działalność w tym zakresie nie jest objęta więzią obligacyjną, wynika z uprawnień kierowniczych pracodawcy i ma charakter jednostronny. Potwierdzenie tego zapatrywania przynosi art. 94 pkt 1 k.p. Wynikają z niego dwa założenia. Po pierwsze, to pracodawca „wyznacza” stanowisko pracy (tym samym przypisanie stanowiska do pracownika co do zasady nie jest objęte umową), a po drugie, ze stanowiskiem pracy powiązany jest zakres obowiązków (przy czym jego ukształtowanie również leży w gestii zatrudniającego).

Zaprezentowana zależność stała się fundamentem zapatrywania, zgodnie z którym pojęcie „stanowisko pracy” nie ma jednorodnego znaczenia. Po pierwsze, używa się go zamiast lub obok pojęcia „rodzaj pracy”. Przez „stanowisko pracy” rozumie się więc ogół czynności organicznie związanych z tym stanowiskiem (zestaw jego funkcji). Termin ten jest innym sposobem wyrażenia tego, co można oddać za pomocą słowa „funkcja”. Mówiąc o stanowisku pracy, ma się wtedy na uwadze wszystkie funkcje przywiązane do danego stanowiska. W tym znaczeniu omawiany zwrot występuje w sformułowaniu „pracownik zajmuje określone stanowisko”. Po drugie przyjmuje się, że „stanowisko pracy” stanowi element struktury organizacyjnej zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), jej najmniejszą jednostkę o określonym celu i zakresie działania. Przedstawione rozróżnienie oznacza, że w tekście normatywnym, jak i w języku prawnym funkcjonuje „umowne” i „strukturalne” znaczenie stanowiska pracy. Występująca między nimi różnica może niekiedy prowadzić do nieporozumień.

Analiza twierdzeń Sądu odwoławczego i pozwanego prowadzi do wniosku, że przedstawione spojrzenia nie są źródłem kontrowersji. Pozwany, jak również Sąd Okręgowy nie twierdzą, że likwidację stanowiska pracy należy wiązać z ujęciem „umownym”, a zatem że ma ona miejsce tylko w razie braku zapotrzebowania na pracę. W sprawie jest pewne, że realizacja obowiązków dyrektora B. w L. jest aktualna. Linia sporu przebiega w ramach ujęcia „strukturalnego”. W ocenie pozwanego okoliczność, że czynności dyrektora realizuje osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej samoistnie wystarcza do przyjęcia, że doszło do likwidacji stanowiska pracowniczego. Optyka Sądu odwoławczego jest inna. Akcentuje on, że nie wystąpiła formalna likwidacja

stanowiska pracy. P.Z. tylko na czas nieobecności powoda wykonywał jego obowiązki, nie doszło natomiast do zastąpienia umową cywilnoprawną pracowniczego stanowiska pracy, a tym samym fikcyjna jest jego likwidacja.

Mając na uwadze nakreślona rozbieżność, trzeba w pierwszej kolejności stwierdzić, że w orzecznictwie dominuje „strukturalne” (organizacyjne) spojrzenie na likwidację stanowiska pracy. Nie znaczy to jednak, że nie następuje niekiedy odwoływanie się do czynnika „umownego”. Szczegółową prezentację należy rozpocząć od spostrzeżenia, że w ramach uprawnień kierowniczych, a także zważywszy na ponoszenie ryzyka prowadzonej działalności, pracodawca ma prawo dokonywać zmian w strukturze organizacyjnej służącej do realizacji przyświecających mu celów, a kontroli sądowej nie podlega merytoryczna trafność dokonanych zmian (np. od strony biznesowej) - postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430. Wynika to stąd, że autonomia zarządcza pracodawcy nie została poddana ocenie sądowej (uchwała 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; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962 i z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 542). Stwierdzenia te nie świadczą jeszcze o zasadności rozwiązywania umowy o pracę z pracownikiem, którego stanowisko zostało zlikwidowane. Mimo poprawności tego wniosku, orzecznictwo sądowe uznaje, że skoro pracodawca ma prawo do modelowania struktury zakładu pracy, to dokonanie tych zmian usprawiedliwia działania zmierzające do zakończenia stosunku pracy. Zabezpieczenie praw pracownika odbywa się nie przez konfrontację z zapotrzebowaniem na wykonywanie pracy określonego rodzaju, ale przez możliwość weryfikowania prawdziwości przeprowadzanych przez zatrudniającego zmian. Występuje zatem sytuacja, w której sąd nie może kontestować zachowań pracodawcy, może jednak oceniać czy są one rzeczywiste. Mając na uwadze ten wzorzec kontrolny aktualne staje się pytanie o parametry trwałości zmian deklarowanych przez pracodawcę. Aspekt ten ma zasadnicze znaczenie w rozpoznawanej sprawie. Ustalenie właściwego modelu ocennego jest trudne, jeśli weźmie się pod uwagę różnorodność działań mogących

prowadzić do likwidacji stanowiska pracy. Może być ona wynikiem zmniejszenia liczby pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 263), jak również polegać na zmianie rozkładu zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., II PK 144/13, LEX nr 1483614), ich zmniejszeniu lub zwiększeniu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 grudnia 2013 r., II PK 67/13, LEX nr 1418806 i z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 487/99, OSNAPiUS 2001, nr 11, poz. 380), w tym na rozdzieleniu zadań przypisanych do danego stanowisk na innych pracowników (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1663120 i z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014, nr 8, poz. 116) albo kumulacji stanowisk (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 247/13, LEX nr 1496284). Przeprowadzenie tych zmian uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę chyba, że zostanie wykazana ich fikcyjność. Ma ona miejsce, gdy za pracownika zostanie zatrudniona inna osoba w niższym wymiarze czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983, nr 8, poz. 121). Pozorna likwidacja stanowiska zachodzi również wówczas, gdy dochodzi tylko do zmiany nazwy stanowiska lub nieistotnej zmiany zakresu związanych z nim zadań (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 maja 2011 r., III PK 75/10, LEX nr 901632 i z dnia 20 czerwca 2018 r., I PK 48/17, niepublikowane).

Nie zmieniając nurtu rozważań konieczne jest podkreślenie, że w orzecznictwie przesądzono, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (zatrudnionym na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Z tego powodu powierzenie tych samych obowiązków zleceniobiorcy (usługodawcy), czy też osobie prowadzącej działalność gospodarczą stanowi likwidację stanowiska pracy, uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 269 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569).

W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że wykonywanie przez P.Z. w okresie nieobecności powoda obowiązków dyrektora samoistnie nie świadczy jeszcze o likwidacji pracowniczego stanowiska pracy. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że zmiany w kształcie zakładu pracy, których skutkiem jest likwidacja stanowiska pracy muszą faktycznie zaistnieć. Nie jest wystarczające stosowanie rozwiązań czasowych o charakterze zapobiegawczym. Konieczne jest sformalizowanie konwersji, a tym samym utrwalenie nowego stanu rzeczy (w rozpoznawanej sprawie chodzi o zamianę zatrudnienia pracowniczego na cywilnoprawne). Problem w tym, że decyzja pracodawcy w tym względzie może być w mniejszym lub większym stopniu sformalizowana. W orzecznictwie wskazano, że w przypadku, gdy stanowisko pracy stanowi element struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi mieć pokrycie w skutecznej zmianie tej struktury (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962.). Wątek ten został następnie rozbudowany. Przyjęto (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r., I PKN 393/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 746), że skuteczność likwidacji stanowiska pracy nie jest uzależniona od uprzedniego wprowadzenia zmian organizacyjnych w regulaminie pracy w trybie art. 104² § 1 k.p. (w sprawie tej jednak zgoda zakładowej organizacji związkowej na zmianę regulaminu nie była wymagana). Za tym stanowiskiem przemawia argument, zgodnie z którym procedura zmiany regulaminu nie ma wpływu na zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, poza tym formalna i faktyczna likwidacja stanowiska pracy nie musi ściśle zbiegać się w czasie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 569). Stanowisko to może uchodzić za dyskusyjne. W innym bowiem judykacie przyjęto, że nie dochodzi do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy, gdy zmiany struktury organizacyjnej nie zostały zatwierdzone przez radę nadzorczą spółdzielni (jeśli tak stanowił statut spółdzielni) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2008 r., I PK 310/07, LEX nr 500211. Mając na uwadze wskazane kontrowersje, przekonujące jest zapatrywanie, że tryb podejmowania i wykonywania decyzji o likwidacji stanowiska pracy ma znaczenie przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę tylko wówczas, gdy wynika z przepisów prawa pracy.

Trzeba również uwzględnić, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę mierzy się na datę jego wręczenia pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 234). Orzecznictwo przyjęło, że złożenie pracownikowi wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy przed dniem likwidacji jest dopuszczalne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 548/00, OSNP 2003, nr 11, poz. 270). Zastrzega się jednak, że w takim wypadku likwidacja stanowiska musi być pewna, a okres wypowiedzenia ma ukończyć się nie wcześniej niż z dniem likwidacji stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 35). Rygoryzm ten jest niekiedy łagodzony. Jako zmienną wskazuje się bowiem wymóg, zgodnie z którym decyzja o likwidacji stanowiska pracy ma być na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110; z dnia 22 września 1999 r., I PKN 279/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 43; i z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569; z 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 8; i z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 71/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 110.). W tym kontekście zrozumiałe stają się, że jeśli likwidacja stanowiska pracy (zmiana struktury organizacyjnej) jest zależna wyłącznie od pracodawcy, to może on jej dokonać w każdej chwili, nawet przez czynności faktyczne. Wówczas zaciera się różnica między zamiarem przeprowadzenia zmian organizacyjnych a ich rzeczywistym (w znaczeniu prawnym) przeprowadzeniem. Inaczej jest, gdy likwidacja stanowiska pracy wymaga uzgodnienia (zatwierdzenia) przez podmiot niezależny od pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca przejawia jedynie zamiar dokonania zmian organizacyjnych, a ich rzeczywiste przeprowadzenie w znaczeniu prawnym jest od niego niezależne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004, nr 9, poz. 153).

Przedstawione reguły należy odnieść do stanu faktycznego sprawy. Wynika stąd kilka wniosków. Pozwany miał prawo dokonać zmiany polegającej na zastąpieniu zatrudnienia pracowniczego zatrudnieniem cywilnoprawnym, nie znaczy to jednak, że każde jego zachowanie świadczy o wystąpieniu tej konwersji. Wypowiedzenie umowy o pracę wręczono powodowi w dniu 28 maja 2018 r. W tym

czasie zarząd pozwanej spółki podjął już decyzję o zmianie struktury organizacyjnej i likwidacji stanowiska pracy powoda. Poza sporem jest również to, że obowiązki dyrektora wykonywał już P.Z. w ramach łączącej go z pozwanym umowy cywilnoprawnej. W ocenie Sądu odwoławczego za fikcyjnością likwidacji stanowiska dyrektora świadczy to, że P.Z. dopiero z wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego powodowi dowiedział się, że na stałe ma przejąć obowiązki powoda. Nie doszło też do zawarcia z nim nowej umowy, czy rozszerzenia już obowiązującej, na co powoływał się pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sumą wskazanych zdarzeń jest konkluzja, że w czasie wypowiedzenia umowy o pracę pozwany dokonał zmian strukturalnych – świadczą o tym uchwały zarządu spółki. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku można wnosić, że w ocenie Sądu odwoławczego nie doszło do wcielenia tych zmian w życie, gdyż pozwany nie podjął działań zmierzających do wyłonienia osoby, która w ramach umowy prawa cywilnego będzie realizować obowiązki dyrektora B.. Na potwierdzenie tej konkluzji należy stwierdzić, że zgodnie z ustaleniem Sądu Rejonowego, P.Z. wykonywał czynności na rzecz pozwanej spółki do 31 sierpnia 2018 r., co zbiega się z czasem rozwiązania z powodem umowy o pracę, a z oświadczenia zawartego w skardze kasacyjnej (s. 6) wynika, że po zakończeniu współpracy z P.Z. zakład w L. został wydzierżawiony (w październiku 2018 r.). W obliczu tych zdarzeń, wprawdzie można uznać, że zmiany strukturalne, polegające na zastąpieniu podstawy prawnej zatrudnienia dyrektora zakładu w Browarze w L., zostały formalnie wprowadzone (uchwałami zarządu pozwanej spółki), to jednak zmiana ta nie została faktycznie zrealizowana. Z miarodajnych ustaleń faktycznych wynika, że bezpośrednio zainteresowany P.Z. o likwidacji stanowiska powoda dowiedział się z wręczonego mu wypowiedzenia. Jak ustaliły Sądy, P.Z. nie miał świadomości, że ma na stałe przejąć wszystkie obowiązki powoda, nie doszło też do zawarcia z nim nowej umowy, a w ramach obowiązującego kontraktu zwyczajowo zastępował nieobecnych dyrektorów w okresie choroby. W tych warunkach Sąd odwoławczy miał podstawy przyjąć, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest nierzeczywista. Miarą likwidacji pracowniczego stanowiska pracy na rzecz umowy cywilnoprawnej z osobą prowadzącą działalność gospodarczą jest bowiem nie tylko formalne ujęcie tej konwersji w strukturze organizacyjnej, ale także jej

faktyczne wdrożenie w stopniu świadczącym o trwałości nowego rozwiązania. W rozpoznawanej sprawie ten drugi element nie występuje, co sprawia, że nieprawdziwa (pozorna) jest przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie chodzi tylko o to, że nie doszło do zawarcia nowej umowy cywilnoprawnej z P.Z. w okresie niezdolności do pracy powoda, co deklarowano w wypowiedzeniu umowy o pracę, istotniejsze bowiem jest to, że P.Z. już wcześniej wyręczał dyrektorów zakładów w okresie ich nieobecności, a to oznacza, że „likwidacja stanowiska pracowniczego” miała zostać zastąpiona nie „nowym rozwiązaniem”, co deklarowano w wypowiedzeniu, ale rozwiązaniem już funkcjonującym obok „formuły pracowniczej”. W ocenie Sądu Najwyższego konwersja tego rodzaju, w obliczu powrotu pracownika z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, jest niedopuszczalna. Nie odmawiając pracodawcy uprawnienia do swobodnego kształtowania struktury zatrudnienia, trzeba mieć na względzie również racje leżące po stronie zatrudnionego. Nieobecność spowodowana chorobą, szczególnie długotrwała, nie powinna zmieniać sytuacji prawnej pracownika. Zachowuje on prawo do „wykonywania pracy”, co po stronie pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. rodzi obowiązek jej zapewnienia. Zdarzenia i okoliczności istniejące przed niezdolnością do pracy (zastępowanie dyrektora zakładu przez P. Z.), nie mogą pozbawiać pracownika prawa do powrotu i świadczenia pracy. Znaczy to tyle, że „likwidacja stanowiska pracowniczego” powinna stanowić projekcję zdarzeń nowych, podjętych przez pracodawcę niezależnie, a nie w obliczu lub w związku z nieobecnością chorobową pracownika. Z tego powodu nie można uznać, że doszło do uchybienia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

Była już mowa, że podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a także art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie koresponduje ze wzorcem, na którym oparto postępowanie kasacyjne. Skarżący w istocie zmierza do przekonania, że miarodajne są odmienne ustalenia faktyczne. Działanie tego rodzaju nie jest nośne, a Sąd Najwyższy nie ma uprawnień do skasowania na tej podstawie zaskarżonego wyroku. Analogiczne spostrzeżenia można przedstawić w stosunku do zarzutu opartego na art. 68² k.c. i art. 69 k.c. Skarżący w istocie zmierza do wykazania, wbrew twierdzeniu Sądu odwoławczego, że między

pozwany a P. Z. doszło do zawarcia w sposób dorozumiany nowej umowy cywilnoprawnej („rozszerzenia starej umowy”). Założenie to kłóci się z zeznaniami samego P.Z., który jednoznacznie oświadczył, że o likwidacji stanowiska pracy powoda dowiedział się z wypowiedzenia umowy o pracę. Skoro tak, to trudno uznać, że wcześniej świadek ten zgodził się (w sposób dorozumiany) na zawarcie umowy cywilnoprawnej, w ramach której przejmie on w sposób trwały obowiązki powoda. Forma dorozumiana, podobnie jak ustna i pisemna zakłada świadomość składającego oświadczenie woli co do jego treści. Na założeniu tym opierają się normy zawarte w art. 68² k.c. i art. 69 k.c. Znaczący to tyle, że zarzut naruszenia wskazanych przepisów opiera się na założeniu faktycznym niezgodnym z ustaleniami poczynionymi przez Sąd odwoławczy. Zabieg tego rodzaju kłóci się z regułą określoną w art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Kierując się przedstawionymi racjami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 389²¹ orzekł jak w sentencji.