

Teza Decyzja o zmianach organizacyjnych, w tym o zmniejszeniu zatrudnienia, należy do pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Dotyczy to zarówno firm prywatnych, jak i instytucji publicznych

Sąd nie ocenia słuszności zwolnień

STAN FAKTYCZNY

Pracownica była zatrudniona w muzeum na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac. Dyrektor wypowiedział jej dotychczasowe warunki pracy w zakresie stanowiska, proponując stanowisko przewodnika muzealnego bez zmiany pozostałych warunków pracy, w tym wynagrodzenia. Zaoferował jej również przeszkolenie. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zamiar zmniejszenia liczby etatów administracyjnych i zwiększenie liczby etatów w ramach działalności podstawowej.

Pracownica nie przyjęła nowych warunków i odwołała się do sądu. Ten uznał, że wypowiedzenie było prawidłowe. Stwierdził też, że rzadko w tak małych zakładach pracy istnieje oddzielne stanowisko do spraw kadr i płac. O wytypowaniu

pracownika do wypowiedzenia zadecydowały różnice w wykształceniu, doświadczenie i wymagane umiejętności na poszczególnych stanowiskach pracy. Ponadto inna pracownica, która podlegała porównaniu z powódką, była niepełnosprawna, co uniemożliwiło jej pracę na stanowisku przewodnika. Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania wypowiedzenia zmieniającego i oddalił żądanie pracownicy.

Wniosła ona apelację. Sąd II instancji wskazał, że pracodawca nie udowodnił, że wybór powódki do zwolnienia jest prawidłowy. Uznał, że co prawda w przeciwieństwie do powódki większość pracowników administracji miała wyższe wykształcenie, jednak to, które ona posiadała, było wystarczające do wykonywania jej

pracy. Również niepełnosprawność innego pracownika działu administracji nie świadczyła o prawidłowości doboru, ponieważ pracodawca nie udowodnił, że była to niepełnosprawność ruchowa. Sąd również uznał, że muzeum, jako pracodawca publiczny, nie podlega takim samym zasadom, jak pracodawca prywatny, ponieważ jego polityka zatrudnienia nie musi być tak elastyczna. Sąd podkreślił też, że mimo zapowiedzi 10-proc. redukcji zatrudnienia, budżet instytucji nie uległ zmniejszeniu, a więc nie było konieczności wprowadzania redukcji. Sąd II instancji zmienił skarżony wyrok i przywrócił pracownicę na poprzednio zajmowane stanowisko.

Pracodawca wniósł skargę kasacyjną. SN uznał, że sąd II instancji mylnie zinter-

pretował pojęcie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. To, czy przyczyna była rzeczywista, odnosi się do tego, czy okoliczności faktyczne wskazane w wypowiedzeniu rzeczywiście zaistniały (np. czy doszło do likwidacji). Zgodnie z ustalonym w orzecznictwie poglądem w ramach takiej oceny sąd nie może badać, czy zmiany organizacyjne były potrzebne i celowe. Decyzja o ich przeprowadzeniu należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. SN stanowczo nie zgodził się z poglądem, iż sądy mogą oceniać zasadność polityki zatrudnienia pracodawców publicznych. Wyrok został uchylony, a sprawę przekazano do ponownego rozpoznania.

Sygn. akt I PK 93/10

ARTUR RADWAN

Nie trzeba tłumaczyć decyzji o redukcji zatrudnienia

Katarzyna Sarek | Prawnik z **Raczkowski** i Wspólnicy



Wyrok SN potwierdza ugruntowany już pogląd, że sąd pracy nie może oceniać zasadności polityki zatrudnienia pracodawcy. Pracodawca ponosząc ryzyko prowadzonej działalności dysponuje swobodą w zakresie decyzji organizacyjnych. Sąd pracy nie może więc badać, czy zmniejszenie zatrudnienia było potrzebne bądź czy liczba zwolnionych nie jest zbyt duża. Sądy mogą jednak badać, czy rzeczywiście doszło do likwidacji stanowiska bądź zmniejszenia za-

trudnienia. Ponadto sądy mogą oceniać, czy dobór pracowników do zwolnienia był prawidłowy. Pracodawca dokonując takiego doboru powinien kierować się obiektywnymi kryteriami. Mogą być nimi przykładowo kwalifikacje, umiejętności lub ocena pracy pracownika. W omawianym wyroku SN wskazał, że decydującym kryterium nie może być jednak czynnik, który nie ma znaczenia dla wykonywania pracy. Istotą tego orzeczenia jest jednak wyraźne potwierdzenie, że pracodawcy z sektora publicznego mają taką samą swobodę w podejmowaniu zmian organizacyjnych, jak pracodawcy prywatni.

KONTAKT artur.radwan@infor.pl