

# Zmiany kadrowe trudno zakwestionować

## WOKANDA

**Jeśli w chwili orzekania o wypowiedzeniu zmieniającym stanowisko pracy już nie istnieje, a część zadań, które były uprzednio przypisane do tego stanowiska zostały przydzielone innej osobie pozostającej w stosunku pracy, żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach może okazać się nieuzasadnione.**

Sąd nie wyda wyroku przywracającego, jeśli odtworzenie stanowiska pracy byłoby z organizacyjnego i finansowego punktu widzenia niemożliwe lub niecelowe, a zwłaszcza, gdy zniweczyłoby efekty wdrożonego przez pracodawcę procesu restrukturyzacyjnego. To pracodawca decyduje, w jakiej strukturze organizacyjnej chce dalej prowadzić swoją działalność i realizować cele tej działalności i to on ponosi ryzyko wadliwych decyzji w tym zakresie.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 29 października 2014 r. (I PK 65/14).

## Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony na stanowisku referenta w urzędzie gminy. Pracodawca podjął decyzję o wprowadzeniu zmian organizacyjnych, zmierzających do uporządkowania zakresu obowiązków kadry, w szczególności do skupienia na jednym stanowisku przedmiotowo podobnych czynności. Część obowiązków powoda przydzielił innemu pracownikowi referatu, wskutek czego na nowo ustalono zakres czynności powoda.

Po jakimś czasie pracodawca wypowiedział powodowi warunki płacy powołując się na zmniejszony zakres obowiązków. Pracownik odwołał się od wypowiedzenia do sądu, żądając przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

## Rozstrzygnięcia

Sąd I instancji uwzględnił powództwo. Wskazał, że zabieg pracodawcy polegający na rozdzieleniu zmiany zakresu obowiązków od zmiany wysokości pensji i wskazanie pierwszej czynności jako uzasadniającej drugą, należało uznać za obejście przepisów dotyczących trybu wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, w szczególności art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Zamiast przywrócenia zasądził jednak na rzecz powoda odszkodowanie. Sąd II instancji, nie czyniąc dodatkowych ustaleń faktycznych, zmienił ten wyrok i przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Najwyższy przyznał rację pracodawcy. Stwierdził, że w procesie o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy sąd powinien poczynić ustalenia faktyczne, które pozwolą na podjęcie decyzji, czy odtworzenie tego stanowiska jest z organizacyjnego i finansowego punktu widzenia możliwe i celowe oraz czy nie przekreśli istoty wprowadzonego procesu restrukturyzacji. Jeśli sąd II instancji rozstrzyga o przywróceniu poprzednich warunków zatrudnienia w miejsce zasądnionego uprzednio odszkodowania, powinien oprzeć to rozstrzygnięcie na ustaleniach faktycznych uzasadniających takie przywrócenie. ©

## •ZDANIEM EKSPERTA



### Łukasz Chruściel

radca prawny,  
partner w **Kancelarii Raczkowski  
Paruch**, kieruje biurem kancelarii  
w Katowicach

Żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach ma istotne znaczenie w przypadku pracownika nadal związanego z pracodawcą, tj. tego, któremu złożono wypowiedzenie pogarszające jego warunki pracy. Takiej osobie z reguły bardziej zależy na utrzymaniu lepszych warunków zatrudnienia niż na jednorazowym odszkodowaniu.

W pewnych sytuacjach przywrócenie poprzednich warunków pracy może się jednak okazać niemożliwe. Sąd Najwyższy słusznie przyjął, że może to mieć miejsce w szczególności, gdy stanowisko pracy zostaje całkowicie zlikwidowane, a obowiązki związane z tym stanowiskiem rozdzielone na pozostałych pracowników. W sposób zrozumiały odróżnił tę sytuację od przypadku, w którym stanowisko pracownika, mimo restrukturyzacji, nadal istnieje, a jedynie zostaje powierzone innej osobie. W takim przypadku przywracając pracownika do pracy sąd nie ingeruje w strukturę organizacyjną zakładu.

W procesie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia sąd pracy nie musi i nie powinien dokonywać analizy przyczyn przeprowadzonej restrukturyzacji ani tego, czy polepszy ona sposób funkcjonowania zakładu. Ocena, jaka struktura organizacyjna będzie dla zakładu pracy odpowiednia, należy do pracodawcy. SN wielokrotnie podkreślał w swoim orzecznictwie, że „kontrola sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy” – tak: **wyroki SN z 27 listopada 1997 r. (I PKN 401/97), z 20 maja 2014 r. (I PK 271/13), z 3 września 2013 r. (I PK 41/13).**

Pracodawca nie zaskarżył wyroku sądu I instancji wskazującego na wadliwość wypowiedzenia, dlatego SN nie wypowiadał się w tej kwestii. Za właściwe należy tu uznać rozumowanie sądu I instancji. Zmiana zakresu obowiązków, jeżeli mieści się w uzgodnionym w umowie o pracę rodzaju pracy, może być co do zasady dokonana jednostronnie przez pracodawcę z pominięciem trybu wypowiedzenia zmieniającego. Tymczasem jednostronne obniżenie wynagrodzenia zawsze wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Wskazana w nim jako przyczyna zmiany zakresu obowiązków nie jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia. W tej sprawie były to zmiany organizacyjne. ©