

Stanowisko zniknie po rozdzieleniu zadań

WOKANDA

Rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska między pracowników pozostających w zatrudnieniu nie przesądza o tym, że likwidacja była pozorna, a wypowiedzenie umowy – niezasadne. Pracodawca ma prawo zmniejszyć zatrudnienie i racjonalizować koszty przez likwidację stanowisk oraz inaczej rozdzielić związane z nim zadania.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 3 września 2013 r. (I PK 41/13).

Stan faktyczny

Jako powód rozwiązania z pracownikiem umowy pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy spowodowaną koniecznością zmniejszenia zatrudnienia w związku z trudną sytuacją ekonomiczną zakładu. Rozdysponował zadania przypisane do zlikwidowanego stanowiska między innych zatrudnionych. Pracownik odwołał się do sądu, wnosząc o przywrócenie do pracy.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy przywrócił go do pracy, a sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Obydwa sądy uznały, że likwidacja stanowiska pracy nie uzasadnia wypowiedzenia umowy, jeżeli pracodawca ma możliwość dalszego zatrudniania pracownika, a pracownik ten ma lepsze kwalifikacje od innych osób zatrudnionych w zakładzie. Skoro obowiązki zwolnionego nadal są wykonywane, to należy uznać, że istnieje możliwość kontynuowania zatrudnienia. Sprawa trafiła do SN.

SN nie podzielił stanowiska sądów obu instancji. Stwierdził, że likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, a fakt dalszego wykonywania przypisanych do niego zadań i zatrudniania nowych pracowników na innych stanowiskach nie przesądza o pozorności likwidacji i niezasadności wypowiedzenia. ©©

+ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

aplikant radcowski,
prawnik w kancelarii **Raczkowski Paruch**

W doktrynie i orzecznictwie utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy, rozumiana jako zmiana struktury organizacyjnej, polegająca na likwidacji stanowiska danego rodzaju i powodująca konieczność zwolnienia pracownika zatrudnionego na tym stanowisku, jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie (por. wyroki SN z 13 września 2013 r., I PK 37/13; z 14 marca 2013 r., I PK 243/12; z 2 lutego 2012 r., II PK 252/11 i z 19 maja 2011 r., III PK 75/10).

Sam fakt dalszego wykonywania przez pracodawcę zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska nie przesądza o pozorności jego likwidacji. Możliwy jest scenariusz, w którym wprawdzie z formalnego punktu widzenia stanowisko pracy danego rodzaju zostaje zlikwidowane, jednak całość lub znaczna część obowiązków wykonywanych przez zwalnianą osobę zostaje przejęta przez pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach. Takie rozdysponowanie zadań przypisanych wcześniej do zlikwidowanego stanowiska jest dopuszczalnym i nieograniczonym prawem pracodawcy, wykonywanym w ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Pracodawca ma prawo podejmować działania zmierzające do racjonalizacji zatrudnienia. W szczególności ma prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska pracy, inaczej rozdzielając związane z nim zadania. Istotne jest jedynie, aby takie rozdysponowanie obowiązków nie prowadziło do utworzenia nowego stanowiska o innej nazwie niż to likwidowane, które jednak w istotnych elementach nie różniłoby się od zlikwidowanego. Wówczas likwidacja byłaby pozorna lub przynajmniej mogłoby to prowadzić do powstania po stronie pracodawcy obowiązku stosowania kryteriów doboru do zwolnienia i porównywania pracowników.

O pozorności likwidacji nie przesądza również fakt zatrudniania pracowników na stanowiskach innego rodzaju. W aktualnym stanie prawnym warunkiem zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy nie jest zmniejszenie zatrudnienia w całym zakładzie.. ©©