

Dyrektor to nie zawód

REDUKCJE

Gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, swój wybór powinien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 12 listopada 2014 r. (I PK 73/14).

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony na stanowisku kierownika zmiany - zastępcy dyrektora. Łącznie było czterech takich pracowników. W związku ze zmianą struktury organizacyjnej i likwidacją wszystkich czterech stanowisk kierownika zmiany pracodawca wypowiedział umowę jednemu z pracowników, przenosząc trzech pozostałych na stanowiska robotnicze. Zwolniony odwołał się do sądu, wnosząc o przywrócenie do pracy.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy zasądził na rzecz pracownika odszkodowanie. Uznał, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, ponieważ pracodawca nie zastosował kryteriów doboru do zwolnienia, wypowiadając umowę jednemu pracownikowi, a pozostałych trzech przenosząc na inne stanowiska. Wobec likwidacji wszystkich stanowisk kierownika zmiany przywrócenie do pracy było jednak niemożliwe.

Sąd okręgowy nie podzielił tego poglądu i oddalił powództwo. Podkreślił, że skoro wszystkie stanowiska kierownika zmiany zostały zlikwidowane, to likwidacja była rzeczywistą i uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia. Nie było zatem obowiązku stosowania kryteriów doboru. Pracodawca nie miał również obowiązku oceniać przydatności kierownika do pracy na innym stanowisku. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN podzielił stanowisko sądu okręgowego co do tego, że likwidacja wszystkich stanowisk kierownika zmiany nie wymagała stosowania kryteriów doboru, a pracodawca nie musiał oceniać przydatności pracownika do pracy na innym stanowisku. Zwrócił jednak uwagę, że zatrudniony zajmował jednocześnie stanowisko zastępcy dyrektora, co powoduje, że dobór do zwolnienia należało odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie. ©©

+ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

aplikant radcowski, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

W komentowanym orzeczeniu należy zwrócić uwagę na dwie kwestie. Po pierwsze, jeżeli likwidacja wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju jest rzeczywista, sama w sobie stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i nie wymaga stosowania kryteriów doboru do zwolnienia. Ten dobór i konieczność stosowania kryteriów powstają wówczas, gdy dochodzi do likwidacji jednego lub kilku z większej liczby stanowisk danego rodzaju. Jeżeli natomiast likwidowane są wszystkie stanowiska, pracodawca nie ma obowiązku stosować kryteriów, a w szczególności dokonywać oceny przydatności pracownika do pracy na innym stanowisku. Żaden przepis nie nakłada na niego takiego obowiązku. Pogląd ten jest utrwalony w doktrynie i orzecznictwie. Drugą kwestią to wskazywana przez SN konieczność porównywania zwalnianego pracownika zajmującego stanowisko kierownicze z innymi pracownikami zatrudnionymi na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej. Pogląd ten budzi istotne wątpliwości. Żaden przepis nie posługuje się pojęciem stanowiska pracy. Odpowiadając na pytanie, czy zachodzi konieczność porównywania pracowników, należy odwołać się do rodzaju pracy, a nie nazwy stanowiska. Obowiązek stosowania kryteriów doboru do zwolnienia powstaje, jeżeli pracownicy wykonują pracę tego samego rodzaju (są zastępowalni). Tymczasem między poszczególnymi stanowiskami kierowniczymi czy dyrektorskimi występują zwykle bardzo duże różnice. Przykładowo, dyrektor ds. zarządzania ryzykiem w banku wykonuje całkiem inną pracę niż np. dyrektor administracyjny, który odpowiada za techniczne i organizacyjne aspekty funkcjonowania zakładu. Zarówno rodzaj pracy, jak i skala odpowiedzialności tych pracowników są nieporównywalne. Osoby takie z pewnością nie mogą się zastępować. Nieuzasadnione jest zobowiązanie pracodawcy do porównywania ich ze sobą przy dokonywaniu doboru do zwolnienia. ©©