

## **Zwolnienie jedyne go eksperta nie wymaga porównań**

Likwidacja konkretnego stanowiska, w wyniku czego zmienia się struktura zakładu powodująca zmniejszenie stanu załogi, uzasadnia zwolnienie zaangażowanego na tej posadzie. I szef nie musi oceniać jego kwalifikacji, stażu i porównywać go z innymi zatrudnionymi.

Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 20 maja 2014 r. (I PK 271/13).

Pozwany zatrudniał powódkę w ośrodku adopcyjno-opiekuńczym jako referenta, a następnie na stanowisku specjalisty. W związku ze zmianą ustawy zadania związane z organizacją tej placówki powierzono Miejskiemu Centrum Polityki Społecznej (dalej MCPS), w którym zamierzano utworzyć Wojewódzki Ośrodek Adopcyjny (dalej WOS) MCPS przejął wszystkich pracowników, w tym powódkę. Poinformowano ją o tym, że będzie zaangażowana na stanowisku inspektora w oddziale WOA. Jednak kilka miesięcy później wypowiedziano jej angaż. Jako przyczynę pracodawca wskazał likwidację stanowiska inspektora spowodowaną zmianami organizacyjnymi w MCPS. Po rozwiązaniu umowy z powódką szef zmienił zakresy obowiązków pozostałym pracownikom, rozdzielając między nich dotychczasowe obowiązki zwolnionej. O wypowiedzeniu powódce angażu przesądziło to, że jej stanowisko było zbędne. Przy podejmowaniu tej decyzji szef nie porównywał jej osoby i pracy z innymi wykonującymi zbliżone zadania.

Według sądu rejonowego podana przez MCPS przyczyna wypowiedzenia była nierzeczywista i niekonkretna. Nawet gdyby przyjąć, że jest prawdziwa i rzeczywista, to - zdaniem SR - pozwany nie zastosował obiektywnego kryterium doboru powódki do zwolnienia. W jego strukturze byli bowiem zatrudnieni pracownicy mający prawie identyczny, a wręcz mniejszy zakres obowiązków od powódki.

Pracodawca nie zgodził się z tym orzeczeniem, ale sąd okręgowy nie podzielił jego stanowiska i oddalił apelację. Uznał ustalenia faktyczne SR za własne. W ocenie SA podana przez pracodawcę przyczyna wymówienia jest w istocie nierzeczywista, a przez to było ono niezasadne. Zmiana organizacyjna, w wyniku której doszło do likwidacji stanowiska powódki, przypadła bowiem przed jej zaangażowaniem u pozwanego. Dlatego nie mogło dojść u niego do likwidacji jej posady.

Pracodawca wniósł skargę kasacyjną od tego wyroku, domagając się jego uchylecia w całości. Sąd Najwyższy podzielił jego stanowisko. Uznał m.in. że sąd okręgowy bezpodstawnie uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce była nierzeczywista. A to spowodowało też, że sąd zaniechał rozważenia, czy pozwany zastosował obiektywne kryterium doboru powódki do zwolnienia. Ponadto podkreślił, że zasadniczo likwidacja konkretnego stanowiska, w wyniku której zmienia się struktura zakładu powodująca zmniejszenie załogi, uzasadnia zwolnienie tego, kto był zatrudniony na tym stanowisku bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu

zwalnianego i porównywania go z zaangażowanymi na stanowiskach innego rodzaju. Dla SN potrzeba porównania z innymi powstaje jednak wtedy, gdy dochodzi do likwidacji jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych posad i trzeba dokonać wyboru pracowników, z którymi zakończy się stosunek pracy.

Stanowisko Sądu Najwyższego zasługuje na aprobatę. Jeżeli w zakładzie pracodawca ma jedyne w swoim rodzaju stanowisko i chce je zlikwidować, nie musi porównywać, dokonywać oceny zwalnianego pracownika z innymi, choćby nawet zajmowali podobne posady. Zlikwidowanie konkretnego stanowiska nie wpływa na ocenę przydatności zatrudnionych na innych miejscach (np. likwidacja - jak w omawianej sytuacji - stanowiska inspektora nie może przesądzać o uznaniu, że należało zwolnić kierowcę, który nie ma porównywalnych kwalifikacji). Nie dochodzi bowiem do ilościowego zmniejszenia jedyne stanowiska, ale jakościowo zmienia się struktura organizacyjna zakładu.

Porównywanie pracowników jest natomiast konieczne, gdy likwiduje się jedno spośród większej liczby jednakowych stanowisk. Wtedy trzeba wybrać pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy, np. połączyć dwa stanowiska, w wyniku czego jedno jest zbędne. Wówczas następuje ilościowe zmniejszenie identycznych lub podobnych stanowisk i w następstwie należy wytypować pewną grupę osób do redukcji. Wtedy porównuje się pracowników ze względu na dotychczasowy sposób wykonywania pracy i typuje do zwolnienia tych, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji bądź wadliwie wykonują swoje obowiązki.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy