

Oszczędności ważniejsze niż człowiek i etat

Aby zracjonalizować pracę zakładu i zmniejszyć koszty jego działania, pracodawca może zredukować załogę i przeorganizować rozkład jej zadań. Przeprowadzona przy takiej operacji likwidacja stanowiska nie jest pozorna.

Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 5 marca 2014 r. (II PK 144/13).

Ośrodek pomocy społecznej (OPS) zatrudniał powódkę od 1 października 1996 r., od listopada 1998 r. w dziale socjalnym, gdzie zajmowała posadę podinspektora do spraw świadczeń rodzinnych i funduszu alimentacyjnego. Ponieważ od 2011 r. wpływy z dotacji gminy i urzędu wojewódzkiego zmniejszyły się, burmistrz i radni zalecili kierownikowi OPS jego reorganizację.

Na tej podstawie przyjęto nową strukturę i zlikwidowano wiele stanowisk, w tym powódki. Jej zadania przekazano czterem pracownikom socjalnym, zwiększając ich zakres obowiązków. Zmodyfikowano też nazwy ich stanowisk, poza specjalistą pracy socjalnej włączając także specjalistę świadczeń alimentacyjnych. Z kolei świadczenia rodzinne przekazano innym pracownikom.

Ponieważ powódka nie wypełniła warunków ustawowych pracownika socjalnego, a zwolnienia objęły też inne działy OPS, jego kierownik nie miał możliwości jej dalszego zatrudnienia. Na jej miejsce nie przyjęto też innej osoby. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy oraz wojewody nie wykazały nieprawidłowości w dokonanych wypowiedzeniach. Jako przyczynę wymówienia pracodawca wskazał likwidację stanowiska, co potwierdził nowy regulamin organizacyjny OPS, z którym powódka zapoznała się. Ponadto przyczyną redukcji i zmian organizacyjnych było ograniczenie pieniędzy na działalność OPS.

Powódka nie zgodziła się z wypowiedzeniem i przed sądem domagała się przywrócenia do pracy wskazując, że podana przyczyna była pozorna. Poza tym w jej ocenie pracodawca nie mógł z nią rozwiązać angażu, gdyż środki na jej zatrudnienie były zagwarantowane dotacją celową.

Sąd I instancji uznał zmiany organizacyjne i likwidację stanowiska pracy za rzeczywiste. Kształtowanie struktury zatrudnienia w pozwanym OPS było swobodne i nie wymuszało zaangażowania powódki. Na tej podstawie sąd rejonowy oddalił jej żądanie, a ta odwołała się do sądu okręgowego, który podzielił stanowisko SR. SO uznał, że przyczyna wymówienia była prawdziwa. W jego ocenie faktycznie doszło do zmian organizacyjnych połączonych z likwidacją stanowiska. Ponadto orzekł, że poza kontrolą sądu jest zasadność przeprowadzonej restrukturyzacji, jak i dobór środków i metod, za pomocą których pracodawca zamierza poprawić wynik finansowy. Nadmieniał też, że OPS nie mógł zaproponować powódce innej pracy, skoro nie

miała wymaganych uprawnień. Poza tym kontrole przeprowadzone przez PIP i wojewodę nie wykazały żadnych nieprawidłowości w przydzieleniu pracownikom socjalnym zadań z zakresu świadczeń rodzinnych.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od tego wyroku. Sąd Najwyższy uznał ją za nieuzasadnioną. W jego ocenie wymaganie istnienia odrębnej komórki nastawionej na realizację świadczeń rodzinnych dotyczy tylko zadań, a nie odrębnego zatrudnienia pracowników do ich wykonania. SN stwierdził, że likwidacja stanowiska podinspektora do spraw świadczeń rodzinnych i funduszu alimentacyjnego, które zajmowała powódka, nie może być uznana za przyczynę pozorną, gdyż powierzone jej zadania rozdzielono między innych pracowników.

SN dodał też, że pracodawca ma prawo do tego, aby w celu bardziej racjonalnego funkcjonowania zakładu i zmniejszania kosztów jego działalności zredukować stan załogi i inaczej rozłożyć jej pracę. W takiej sytuacji likwidacja stanowiska w żadnym wypadku nie jest pozorna.

Komentarz eksperta

W tym wyroku Sąd Najwyższy potwierdził przyjętą już linię orzecznictwa. Dopuszczalne jest zlikwidowanie stanowiska pracy i dokonanie w zakładzie innego rozkładu zadań, aby zmniejszyć koszty jego działalności. Jeżeli zatem pracodawca nie zatrudnia innego pracownika, który wykonuje tożsame czynności co wcześniej zwalniany, nie mamy do czynienia z pozornością likwidacji stanowiska pracy. Będzie tak jedynie wtedy, gdy stanowisko wprawdzie likwiduje się, ale w jego miejsce tworzy się inne, choćby o innej nazwie, które w istotnych elementach nie różni się od usuniętego. W takiej sytuacji warunki pracy i płacy zatrudnionego formalnie na nowym stanowisku nie różnią się w istotnych elementach od treści stosunku pracy osoby zatrudnionej na stanowisku zlikwidowanym.

W opisywanej sprawie nie miało to miejsca, gdyż nikt nie został zatrudniony na miejsce powódki, a jej zadania powierzono innym pracownikom, aby zmniejszyć koszty funkcjonowania zakładu.

Przeciwnie stanowisko uniemożliwiłoby pracodawcy przeprowadzenie jakichkolwiek zmian po to, aby zmniejszyć koszty działalności lub aby jeszcze efektywniej realizować zadania. Pracodawca musi mieć bowiem swobodę w doborze środków i metod, za pomocą których zamierza poprawić swój wynik finansowy.

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