

Z orzecznictwa S¹du Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Swoboda pracodawcy w sferze tworzenia i likwidacji poszczególnych stanowisk pracy ... najnowsze orzecznictwo

The employer's freedom to create and to liquidate particular work positions ... latest case-law

Streszczenie

W opracowaniu zreferowano wypowiedzi S¹du Najwyższego odnośnie swobody pracodawcy w sferze tworzenia i likwidacji poszczególnych stanowisk pracy. Wypuklono główne linie orzecznicze, które wykształciły się w tym zakresie na przestrzeni lat. Na tym tle autorka przedstawiła najnowszy judykant S¹du Najwyższego, w którym przesądzone, że likwidacja stanowiska pracy po orzeczeniu sądowym przywracającym pracownika do pracy na tym stanowisku, nie może być uznana za rzeczywistą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie temu pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.).

Słowa kluczowe

stanowisko pracy ... likwidacja; przywrócenie do pracy; wypowiedzenie umowy o pracę ... przyczyna

JEL: K31

Abstract

The study presents the statement of the Supreme Court regarding the employer's freedom to create and to liquidate particular work positions. The main lines of jurisprudence that have developed in this area over the years have been highlighted. Against this background, the author presented the latest judgment of the Supreme Court, in which it was decided that the liquidation of a work position after a court decision reinstating the employee in that position cannot be considered a real reason justifying employer's notice of the employment contract for an indefinite period (Article 45 § 1 of the Labor Code).

Keywords

work position ... liquidation; reinstatement; notice of employment contract ... reason

W odniesieniu do tytułowego zagadnienia, na wstępie należy wskazać, że od lat ugruntowane jest stanowisko S¹du Najwyższego, zgodnie z którym organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia lub zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska przez pracodawcę (por. np. uchwała z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, teza IX, OSNCP 1985/11/164; wyroki S¹du Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998/18/542; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). W orzecznictwie, jest utrwalony również pogląd, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zob. wyroki S¹du Najwyższego z: 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998/9/263 i 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012/3-4/35; postanowienie S¹du Najwyższego z 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). S¹d Najwyższy przyjmuje również, że likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedze-

nia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, jeżeli w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (zob. wyroki S¹du Najwyższego z: 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001/4/110; 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569; 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003/1/8 i 23 lipca 2008 r., I PK 310/07, LEX nr 500211). Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, w którym na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

Ważne jest również, że S¹d Najwyższy stoi na stanowisku, iż likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, statusu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. W wyniku likwidacji stanowiska następuje bowiem nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury orga-

nizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie nie likwidowane stanowiska. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje natomiast wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (zob.: wyrok S du Najwyższego z 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983/4/61; uzasadnienie tezy IX powołanej wyżej uchwały S du Najwyższego, III PZP 10/85; wyrok S du Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Jak wskazano na wstępie, z orzecznictwa S du Najwyższego wynika także, że sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Nie oznacza to jednak, że sąd ten nie jest uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (zob. wyroki S du Najwyższego: z 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983/8/121; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852, por. także Szynal 2020, s. 195). Ugruntowany jest także pogląd S du Najwyższego, zgodnie z którym Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by generalnie uzależniał możliwość wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, gdy propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (wyroki S du Najwyższego: z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001/19/576; 6 lutego 2006 r., III PK 112/05, LEX nr 272553). Sąd Najwyższy wyraża natomiast pogląd, że w pewnych sytuacjach możliwe lub celowe jest przywrócenie pracownika na poprzednie stanowisko pracy, pomimo jego likwidacji. Dotyczy to jednak niektórych szczególnych sytuacji, w których wypowiedzenie lub rozwiązanie niezwykłe umowy o pracę następuje z innych powodów niż likwidacja stanowiska i było nieuzasadnione lub sprzeczne z przepisami prawa (zob. wyroki S du Najwyższego: z 21 września 2001 r., I PKN 625/00, OSNP 2003/18/427; 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, Prawo Pracy 2003/11, s. 35; 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawniczy 2007/4, s. 206; 2 października 2012 r., II PK 54/12, Monitor Prawa Pracy 2013/5, s. 253-255). Podobny pogląd S du Najwyższy prezentuje w odniesieniu do wspomnianych już wyżej wypadków, gdy likwidacja stanowiska pracy ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (zob. wyroki SN: z 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983/8/121; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Kontynuację tej linii orzeczniczej odnajdujemy także w wyroku S du Najwyższego z 3 września 2013 r., I PK 41/13, OSNP 2014/8/116 oraz w ostatnim judykacie z przedmiotowego zakresu ... w wyroku SN z 6 czerwca 2023 r., II PSKP 53/22, LEX nr 3567542.

Ad casum pracodawca rozwiązał z powodów umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zarzuca-

jąc mu ciękie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy a Sąd Okręgowy oddalił apelację pracodawcy. Powód zgłosił gotowość podjęcia pracy z zachowaniem terminu z art. 48 § 1 k.p. (w zw. z art. 57 § 4 k.p.). Jednak okazało się, że dotychczasowe stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a więc skierowano go na urlop wypoczynkowy. Następnie bezpodstawnie po jego zakończeniu wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczyny: 1. utratę zaufania motywowaną zaniechaniem realizowania przez powoda obowiązków związanych z prowadzonymi inwentaryzacjami oraz głębokim i długotrwałym konfliktem z pracodawcą oraz 2. likwidacją zajmowanego przez powoda stanowiska pracy kierownika sekcji inwentaryzacji i kontroli gospodarczej.

Sąd drugiej instancji w wyroku zaskarżonym skargą kasacyjną pracodawcy przyjął, że wobec nieprzepracowania przez powoda nawet jednego dnia po przywróceniu do pracy pracodawca nie mógł utracić do niego zaufania w związku z niewłaściwym wykonywaniem obowiązków, a więc przyczyna ta powstała na potrzeby rozwiązania stosunku pracy. Oceniając za drugą przyczynę zakończenia z powodów stosunku pracy, Sąd ten nie zanegował zlikwidowania stanowiska, jednak zwrócił uwagę na to, że powracającemu do pracy pracownikowi nie zaproponowano innego stanowiska pracy, co pozwoliłoby zrealizować wyrok przywracający go do pracy. Co więcej, nie pozwolono mu wejść na teren zakładu pracy i nie skierowano go na badania lekarskie.

W tym kontekście warto zatem przypomnieć, że zgodnie z wyrokiem S du Najwyższego z 19 kwietnia 2001 r., I PKN 381/00, OSNP 2003/4/102, likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Pracodawca ma bowiem w takich razach możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy (art. 42 § 4 k.p.) lub dokonania zmiany warunków pracy (art. 42 § 1 k.p.). Tylko w ostateczności likwidacja stanowiska pracy mogłaby stanowić okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.). W opisywanym stanie faktycznym ustalono zatem, że mimo likwidacji stanowiska pracy (co było bezsporne), pracodawca mógł zaproponować powodowi inną pracę, tym bardziej że wcześniej przez szereg lat powód zajmował u pozwanego pracodawcy wiele różnorodnych stanowisk a do oświadczenia oraz rozproszenie zadań wykonywanych ostatnio przez powoda (inwentaryzacja oraz kontrola) w różnych komórkach organizacyjnych, pozwalały na wykorzystanie jego możliwości w pracy na innych stanowiskach. Sąd drugiej instancji nie stwierdził, że likwidacja stanowiska kierownika sekcji inwentaryzacji i kontroli gospodarczej miała charakter pozorny, ale uznał (w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe i poczynione ustalenia faktyczne), że została ona sztucznie wykreowana na potrzeby procesu, a pracodawca miał możliwość ponownego zatrudnienia pracownika. Wniosek ten został wyprowadzony ze stwierdzenia, że likwidacja stanowiska pracy powo-

da nastąpi po przegraniu przez pracodawcę procesu o przywrócenie do pracy.

Sąd Najwyższy oceniając prawidłowo tego rozstrzygnięcia wskazał, że tworzenie i likwidacja poszczególnych stanowisk pracy poza sferę publicznoprawną (budetów), w sferze gospodarki prywatnej, zależy od woli pracodawcy, a w odniesieniu do niektórych stanowisk może być swobodna, a wręcz całkowicie dowolna a tego rodzaju stanowi-

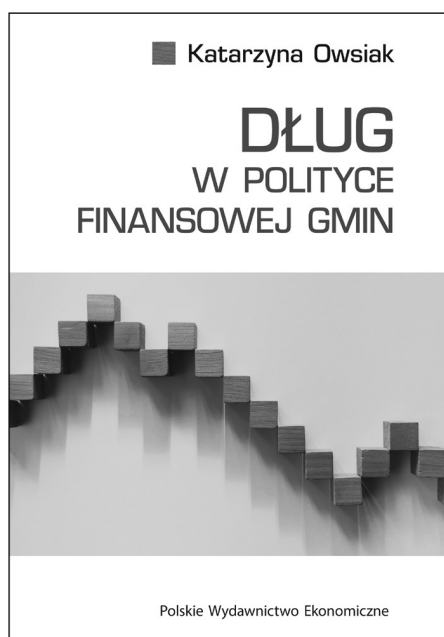
ska pracy jak kierownik sekcji inwentaryzacji i kontroli gospodarczej może być w każdej chwili zlikwidowane i na nowo utworzone, gdy jego istnienie nie jest obiektywnie niezbędne. Tym niemniej należy przyjąć, że likwidacja takiego stanowiska pracy i to po orzeczeniu sądowym przywracającym pracownika do pracy, nie może być uznana za rzeczywistą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.).

Bibliografia /References

Szyński, G. (2020). *Sądowa kontrola rozwiązywania stosunku pracy*. Wolters Kluwer.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. W latach 1998...2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na list radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka ... wraz z SSN Kazimierzem Jakowskim (obecnie w stanie spoczynku) ... Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 13 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. In the years 1998...2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author ... together with SSN Kazimierz Jakowski (currently retired) ... Commentary on the Labour Code, which has 13 editions.



Katarzyna Owsiak

DŁUG W POLITYCE FINANSOWEJ GMIN

Publikacja składa się z dwóch części. Pierwsza poświęcona jest problematyce długu publicznego powstającego na szczeblu zarówno centralnym, jak i samorządowym – przede wszystkim lokalnym. Drugą część stanowi prezentacja wyników badań skoncentrowanych właśnie na długu lokalnym. (...) Książka wypełnia lukę w obszarze publikacji poświęconych finansom, gdyż prezentuje wyniki badań prowadzonych przez autorkę, dotyczących długu lokalnego w odniesieniu do gmin w ujęciu globalnym, w wyodrębnionym regionie i w wybranych pojedynczych gminach. Szczególnym walorem tej części opracowania są metody zastosowane do analizy zebranych materiałów. (...) Wysoko oceniam zawartość książki, która będzie stanowić unikalną pozycję wśród opracowań poświęconych finansom jednostek samorządu terytorialnego, szczególnie instrumentom dłużnym.

Z recenzji prof. dr hab. Krystyny Piotrowskiej-Marczak

Wybrana problematyka jest na pewno jednym z istotniejszych obszarów aktywności jednostek samorządu terytorialnego (JST). Wykorzystanie instrumentów dłużnych, zarządzanie długiem, ryzyko związane z wykorzystaniem instrumentów dłużnych to kwestie, które bezpośrednio dotyczą prezentowanych treści. Jednocześnie autorka starała się powiązać problematykę zadłużenia gmin oraz powodów wykorzystywania instrumentów dłużnych w finansowaniu zadań JST z elementami rozwoju w ujęciu ogólnym. (...) Wybór tematyki należy uznać za interesujący, gminy zostały bowiem zaprezentowane jako podmioty wykorzystujące instrumenty dłużne w finansowaniu działań prorozwojowych.

Z recenzji dr. hab. Marka Dylewskiego, prof. WSB