

Wyrok z dnia 2 września 1998 r.

I PKN 271/98

Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 września 1998 r. sprawy z powództwa Władysława P. przeciwko [...] Bankowi Handlowemu - Spółce Akcyjnej w G. o zapłatę odszkodowania, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 29 stycznia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gliwicach, wyrokiem z dnia 29 września 1997 r. [...] zasądził od pozwanego [...] Banku Handlowego SA w G. na rzecz powoda Władysława P. kwotę 6 000 zł tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, naruszającym przepisy o wypowiedzaniu. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony od 1992 r., ostatnio (od 1 kwietnia 1996 r.) na stanowisku głównego specjalisty do spraw marketingu. Do jego obowiązków należało pozyskiwanie dla Banku klientów. Z obowiązków pracowniczych powód wywiązywał się na-

leżycie, był sumienny i zdyscyplinowany. Powód nawiązał kontakty z kilkoma potencjalnymi klientami, lecz do zawarcia z nimi umów nie doszło z przyczyn od powoda niezależnych. Za okres pracy od 1 kwietnia 1996 r. do 30 listopada 1996 r. powód uzyskał negatywną ocenę pracy. Pismem z dnia 12 grudnia 1996 r. strona wypowiedziała powodowi umowę o pracę, wskazując jako przyczynę brak kwalifikacji niezbędnych na zajmowanym stanowisku. Powód ma wykształcenie wyższe, gdyż jest inżynierem górnikiem. Na zajmowanym przez powoda stanowisku wymagane jest wykształcenie wyższe i trzyletni staż pracy. Powód te wymagania spełnia. Sąd Rejonowy ocenił, że negatywna ocena pracy powoda nie została potwierdzona w postępowaniu dowodowym. Uznał ją za nierzetelną. Sąd Rejonowy uznał również, że w rzeczywistości przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była prawdziwa.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach, wyrokiem z dnia 29 stycznia 1998 r. [...], w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo. Sąd Wojewódzki uzupełnił postępowanie dowodowe o przesłuchanie stron. Ustalił, że postawiony powodowi zarzut braku kwalifikacji na zajmowanym stanowisku nie dotyczył kwalifikacji formalnych, ale umiejętności niezbędnych do osiągnięcia pożądaných efektów pracy. Sąd Wojewódzki ustalił, że pozwany Bank objęty jest programem naprawczym, w ramach którego przeprowadzono przegląd kadrowy. Zaostrzono w nim kryteria oceny pracowników, przyjmując za podstawowy wskaźnik oceny osiągnięcie efektów ekonomicznych. Sąd Wojewódzki uznał, że skoro powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym, to należy do niego stosować surowsze kryteria oceny pracy. Działania powoda nie zakończyły się pozyskaniem klientów dla Banku i dlatego trudno je ocenić za efektywne. Stanowisko zajmowane przez powoda wymaga umiejętności potrzebnych w kontaktach z kontrahentami, "których powód najwyraźniej nie posiada skoro jego działania na tym polu efektywne nie były". Pracodawca ma prawo dobierać kadrę pracowniczą, a zwłaszcza kierowniczą, tak aby zapewniała efektywność działań, gdyż od ich umiejętności zależy czy firma będzie konkurencyjna na rynku. Sąd Wojewódzki powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 1976 r., I PRN 21/76. Ostatecznie Sąd Wojewódzki uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretna i rzeczywista, a tym samym wypo-

wiedzenie było uzasadnione.

Kasację od tego wyroku złożył powód. Zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 30 § 4, art. 32, art. 45 oraz art. 94 pkt 2 i 9 KP, a także prawa procesowego, tj. art. 227 i 233 § 1 KPC. W uzasadnieniu kasacji powód podniósł, że decyzje o zawarciu umów z konkretnymi klientami nie należały do niego. Zależało to od atrakcyjności oferty Banku. Zarzut braku efektów pracy powoda jest więc nieprawdziwy i jego uznanie stanowi naruszenie art. 45 KP, a także art. 94 pkt 2 i 9 KP. Przepis art. 45 KP narusza zwłaszcza stwierdzenie Sądu drugiej instancji, że ocena pracownika przez pracodawcę nie podlega kontroli sądu pracy. Zdaniem powoda fakt, że jego stanowisko pozostaje w dalszym ciągu nie obsadzone oznacza, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę były względy ekonomiczne, a przyczyna podana w wypowiedzeniu miała charakter pozorny i zmierzała do obejścia ustawy z 28 grudnia 1989 r. Powód wywiódł w uzasadnieniu kasacji, że Sąd drugiej instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Co do zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego kasacja w istocie nie zawiera uzasadnienia. Nie wskazuje bowiem w jaki sposób Sąd drugiej instancji miał przekroczyć granice swobodnej oceny dowodów. W szczególności nie podaje jakich dowodów Sąd ten nie uwzględnił, czy błędnie ocenił. W tym zakresie więc kasacja nie powołuje się na usprawiedliwione podstawy.

Również oczywiście bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 32 KP. Przepis ten dotyczy samej możliwości rozwiązania za wypowiedzeniem wskazanych typów umów o pracę i określenia daty rozwiązania umów w takich przypadkach. W jaki sposób przepis ten miał zostać naruszony kasacja nie podaje, bo chyba nie twierdzi, że w ogóle nie mogła być rozwiązana za wypowiedzeniem łącząca strony umowa o pracę na czas nie określony.

Zarzut naruszenia art. 30 § 4 KP jest niesłuszny. Przepis ten wymaga aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie

określony została wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przyczyna taka w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi została wskazana jako brak odpowiednich kwalifikacji na zajmowanym stanowisku. Również w tym przedmiocie w uzasadnieniu kasacji brak jest wskazania dlaczego takie wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę powodowi miałyby naruszać art. 30 § 4 KP. W aspekcie tego przepisu chodzi bowiem o to czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została formalnie wskazana, a nie o to czy w rzeczywistości występowała i była wystarczającą dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione. W wyroku z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97 (OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 243) Sąd Najwyższy słusznie stwierdził, że pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 KP), a niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Stosując do art. 30 § 4 KP odpowiednio zasady wypracowane w orzecznictwie, dotyczące art. 38 § 1 KP należy uznać, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana pracownikowi w sposób skonkretyzowany, nie ograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu bądź powtórzenia wyrażeń ustawowych (uzasadnienie tezy III uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 - wytyczne orzecznictwa w przedmiocie wykładni przepisów Kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę - w szczególności art. 38, art. 42 § 1, art. 52 § 3 i § 4, art. 53 § 4 i art. 177 § 1 KP - OSNCP 1978 z. 8, poz. 127). W tej kwestii podkreślenia jednak wymaga, że wskazanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) tym różni się od wskazania tej przyczyny zakładowej organizacji związkowej, że pracownik z reguły ma jeszcze inne źródła informacji o przyczynie wypowiedzenia. Konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 KP należy więc analizować w aspekcie dalszych okoliczności sprawy, a zwłaszcza z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów jego pracy. W związku z tym wskazaną mu przyczynę wypowiedzenia należy w zakresie jej konkretności ocenić w powiązaniu z tą oceną jego pracy i tak uczynił Sąd drugiej instancji. Jest to

prawidłowe. Słusznie też Sąd drugiej instancji (odmiennie od Sądu pierwszej instancji) przyczynę tę rozumiał szerzej niż tylko brak formalnych kwalifikacji na zajmowanym stanowisku. Jak wskazano, przyczynę podaną powodowi należy oceniać w aspekcie uprzedniej oceny jego pracy. Ta była natomiast negatywna z uwagi na brak jej efektów. Tym samym przez brak kwalifikacji na zajmowanym stanowisku należało rozumieć brak umiejętności uzyskiwania odpowiednich efektów pracy. Tak wskazana i rozumiana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę spełniała wymagania art. 30 § 4 KP.

Została ona przez Sąd drugiej instancji uznana za wystarczającą dla uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. O tyle więc zawarte w kasacji wywody dotyczące innej, rzeczywiście istniejącej przyczyny wypowiedzenia (przyczyny ekonomicznej, leżącej po stronie pracodawcy) są bezprzedmiotowe. Podkreślić jednak należy, że sąd pracy może - jeżeli pracownikowi wskazano przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę - rozważyć inne od podanych przyczyny dla dokonania oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Nie ma bowiem przeszkód, by pracodawca w postępowaniu przed sądem pracy powoływał się również na inne przyczyny rzeczywiście istniejące, a mające uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę (teza III wytycznych).

Zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 94 pkt 2 i 9 KP należy rozpatrywać ściśle w powiązaniu z zarzutem naruszenia art. 45 § 1 KP (zasadność wypowiedzenia). Dotyczy to zwłaszcza zarzutu stosowania przez pracodawcę obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. Istota tego zarzutu sprowadza się więc do oceny, czy Sąd drugiej instancji prawidłowo uznał wypowiedzenie umowy o pracę powodowi za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Sąd drugiej instancji odwołał się w tym zakresie do poglądów uzasadnienia wyroku z dnia 30 kwietnia 1976 r., I PRN 21/76 (OSP i KA 1977 z. 7-8, poz. 125), że uprawnienia kierownika zakładu pracy obejmują ocenę przydatności pracownika do zajmowania w zakładzie stanowisk kierowniczych i samodzielnych. Słusznie Sąd drugiej instancji powołał się na poglądy orzecznictwa, że ocena pracownika zajmującego stanowisko samodzielne powinna być oparta na surowszych kryteriach niż stosowane względem innych pracowników (w tym przedmiocie patrz: teza V uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27

czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 z. 11, poz. 164). Podkreślenia wymaga, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 KP powinna być dokonana z uwzględnieniem nie tylko przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy (teza II tej uchwały). W tym względzie należy się jednak przede wszystkim odwołać do poglądów orzecznictwa wypracowanych już w zmienionych warunkach ustrojowych (por. uzasadnienie wyroku z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476). Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela w tym przedmiocie poglądy wyrażone w wyroku z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163), w którym stwierdzono, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45 KP) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie jego obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Obojętne jest czy spowodowane to zostało niestannym wykonywaniem obowiązków pracownika, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Stosując taką wykładnię odpowiednio do oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, należy stwierdzić, że powód zajmując samodzielne stanowisko pracy, nie potrafił tak wykonywać swoich obowiązków pracowniczych (obojętne z jakiej przyczyny), żeby uzyskać odpowiednie efekty swojej pracy. Za takie efekty słusznie Sąd drugiej instancji uznał doprowadzenie do "pozyskania" klientów dla Banku, a nie jak wywodzi się w kasacji, tylko formalne skontaktowanie pracodawcy z potencjalnymi kontrahentami. W tym zakresie poza wywodami Sądu drugiej instancji należy dodać, że powód znał sytuację swojego pracodawcy i warunki umów, jakie może on zaproponować potencjalnym kontrahentom. Rzeczywistym efektem jego pracy powinno być więc nawiązanie kontaktów z potencjalnymi kontrahentami mogącymi przyjąć warunki umów, które może zaoferować pracodawca. Jeżeli powód w

dłuższym okresie nie potrafił nawiązać kontaktów z takimi potencjalnymi kontrahentami, to słusznie pracodawca ocenił negatywnie efekty jego pracy. Prawidłowo więc Sąd drugiej instancji uznał, że ocena pracy powoda była zgodna z art. 94 pkt 9 KP, a wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione (art. 45 § 1 KP).

Wobec braku usprawiedliwionych podstaw kasacji, podlegała ona oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 KPC.

=====