

Starania nie zastąpią braku umiejętności

ZWALNIANIE
Nieosiągnięcie przez pracownika wyników zgodnych z zasadnymi oczekiwaniami pracodawcy może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę, nawet jeśli dokłada on należytej staranności w celu ich osiągnięcia.

Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu. Nieosiągnięcie wyznaczonego efektu może jednak w pewnych przypadkach uzasadniać wypowiedzenie.

Kodeks pracy wymaga, aby wypowiedzenie było uzasadnione. Nie ogranicza literalnie możliwości wypowiedzenia stosunku pracy jedynie do przypadków braku sumienności i staranności pracownika. W orzecznictwie wskazuje się, że przyczyną wypowiedzenia nie muszą być zawinione zachowania pracownika.

Zdaniem Sądu Najwyższego (wyrok z 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP z 1997 r., nr 10, poz. 163), dla kwestii uzasadnienia wypowiedzenia nie ma znaczenia, czy pracownik

wykonuje swoje obowiązki niestarannie – a zatem czy można mu przypisać winę w osiąganiu efektów gorszych niż oczekiwane, czy też z przyczyn od niego niezależnych nie organizuje swojej pracy w sposób zapewniający osiągnięcie wymaganych rezultatów.

Za nieudolność

Zatem można zwolnić osobę, która co prawda czyni starania w kierunku osiągania optymalnych rezultatów, ale robi to w sposób nieudolny.

W przywołanym wyroku SN wskazał, że pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, jeżeli osoba ta nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Nie ma rozstrzygającego znaczenia, czy zostało to spowodowane niestarannym wykonywaniem obowiązków przez zatrudnionego, czy też przyczynami obiektywnymi, leżącymi po jego stronie. Pracodawca może

zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę realizując zasadę doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych osób pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Tezy te SN potwierdził m.in. w wyrokach z 2 września 1998 r. (I PKN 271/98, OSNP z 1999 r., nr 18 poz. 577), z 5 października 2005 r. (I PK 61/05, OSNP z 2006 r., nr 17-18, poz. 265), z 11 lipca 2006 r. (I PK 305/05) oraz z 8 stycznia 2007 r. (I PK 187/06, OSNP z 2008 r., nr 3-4, poz. 35).

Z powyższego wynika, że nawet jeśli pracownik się stara, to można go zwolnić, gdy można przewidywać, że inna osoba sprawniej wykona powierzone zadania.

Oparcie w faktach

Aby wypowiedzenie złożone w sytuacji nieosiągnięcia przez pracownika oczekiwanych efektów mogło być uznane za uzasadnione, dążenie pracodawcy do usprawnienia pracy powinno mieć charakter rze-

czywisty, być realizowane w dobrej wierze i znajdować usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych (zob. wyrok SN z 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986 z. 5 poz. 76).

W konsekwencji, wypowiedzenie będzie zasadne, gdy pracodawca będzie miał podstawy do przypuszczeń, że na rynku pracy zatrudni pracowników, którzy powierzone zadania zrealizują w stopniu przez niego wymaganym.

Oczywiście nie każdy rodzaj pracy umożliwi postawienie pracownikom konkretnych, weryfikowalnych zadań, których niezrealizowanie pozwoli na ocenę według opisanej wyżej miary. Jest to możliwe w szczególności na stanowiskach kierowniczych, samodzielnych czy sprzedażowych np. przedstawicieli handlowych.

Decydują konkrety

Wypowiedzenie uzasadnione niezrealizowaniem zadań jest zasadne tylko wtedy, gdy zadania te zostaną pracownikowi precyzyjnie wyznaczone

• ZDANIEM AUTORA

Lukasz Chruściel

radca prawny
w kancelarii
Raczkowski i Wspólnicy



Najstabszy ze słabych

Nie jest właściwe twierdzenie, że wypowiedzenie umowy o pracę może być zasadnie dokonane tylko tym pracownikom, których wyniki pracy znacznie odbiegają od wyników osiąganych przez pozostałych pracowników. Nie sposób zaakceptować poglądu, według którego pracodawca zatrudniający grupę słabych pracowników nie mógłby żadnego z nich zwolnić, skoro każdy osiąga wyniki porównywalne z innymi. Ma prawo zwolnić tę osobę, która nie realizuje postawionych jej zadań, a nie tylko tego, kto realizuje je w stopniu najgorszym. Nie należy oczywiście zupełnie abstrahować od oceny pracownika na tle pozostałych zatrudnionych, ale ocena ta powinna być raczej przyczynkiem do weryfikacji, czy postawione zadania były wykonalne, a nie uzasadnieniem dla ochrony słabych pracowników z powołaniem, że w zakładzie pracy zatrudnione są osoby jeszcze słabsze. ■

oraz, co ważne, będą możliwe do wykonania. Nie będzie podstaw do zwolnienia pracownika, gdy co prawda wyznaczone mu zadania są możliwe do wykonania, ale nie będzie mógł ich zrealizować z przyczyn do-

tyczących pracodawcy, np. na skutek niezapewnienia koniecznych narzędzi pracy.

—Lukasz Chruściel
—Sławomir Paruch, radca
prawny, partner w kancelarii
Raczkowski i Wspólnicy