

Najciekawsze
orzeczenia

Brak wyników może uzasadniać wypowiedzenie

SELEKCJA

Pracodawca ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę osobie zajmującej samodzielne stanowisko, jeżeli – chociażby z przyczyn niezawinionych – nie osiąga ona oczekiwanych rezultatów pracy. Pracodawcy przysługuje bowiem prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonanie zadań. Może on zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli na osiągnięcie lepszych efektów pracy.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 20 stycznia 2014 r. (II PK 116/13).

Stan faktyczny

Pracownica nie osiągała oczekiwanych wyników sprzedaży. Jej bezpośrednia przełożona podjęła działania mające na celu zmotywowanie kobiety do bardziej efektywnej pracy. Odbyła z nią rozmowę i dokonała oceny jej pracy, ustalając cele do zrealizowania. Mimo to pracownica wciąż nie osiągała oczekiwanych wyników. W efekcie pracodawca wypowiedział jej umowę, wskazując jako przyczynę utrzymujący się brak realizacji planów sprzedażowych. Pracownica odwołała się do sądu, wnosząc o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy.

Rozstrzygnięcia sądów

Sąd rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie było uzasadnione i oddalił powództwo. Sąd okręgowy zmienił ten wyrok i zasądził odszkodowanie na rzecz pracownicy. W uzasadnieniu wskazał, że nie odpowiadała ona za wyniki ekonomiczne pracodawcy, a powinna była jedynie rzetelnie wykonywać swoje obowiązki (co robiła). Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy uchylił wyrok sądu okręgowego. W uzasadnieniu wskazał, że pracownica pracowała na stanowisku kierowniczym, a co za tym idzie – odpowiadała za rezultaty sprzedaży. ©

• ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny,
partner w kancelarii Raczkowski Paruch

Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu. Nieosiągnięcie wyznaczonego wyniku może jednak w pewnych przypadkach uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy. I to mimo dokładania przez pracownika należytej staranności. Taki pogląd był już wcześniej prezentowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przykładowo, w wyroku z 2 października 1996 r. (I PRN 69/96), SN wskazał, że pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków, jeżeli ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Nie ma rozstrzygającego znaczenia, czy zostało to spowodowane niestarannym wykonywaniem obowiązków przez pracownika, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę takiej osobie, w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań. Ma prawo tak uczynić, jeżeli może zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Wynika z tego, że – nawet jeśli pracownik się stara – to można go zwolnić, gdy można przewidywać, że inny pracownik wykona powierzone zadania lepiej. W przypadku tego rodzaju wypowiedzeń należy jednak zachować szczególną ostrożność. Wypowiedzenie uzasadniane niezrealizowaniem zadań jest zasadne tylko wtedy, gdy zadania te zostaną pracownikowi precyzyjnie wyznaczone i będą możliwe do wykonania. Nie w każdym przypadku, ze względu na rodzaj pracy, możliwe jest postawienie pracownikom konkretnych, weryfikowalnych zadań. Jest to możliwe w szczególności na stanowiskach kierowniczych, samodzielnych czy sprzedażowych (np. przedstawicieli handlowych). Co więcej, aby wypowiedzenie takie mogło być uznane za uzasadnione, dążenie pracodawcy do usprawnienia pracy powinno mieć charakter rzeczywisty. Powinno być realizowane w dobrej wierze i znajdować usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych (por. wyrok SN z 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85). ©