

Słabe wyniki uzasadnią zwolnienie

KADRA

Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę osobie, która nie osiąga wyników porównywalnych z efektami osiąganymi przez innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku. Nie musi być tu jej zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej. Szef nie ma bowiem obowiązku zatrudniać niewydajnych osób.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 2015 r. (II PK 87/14).

Stan faktyczny

Pracodawca wypowiedział podwładnemu umowę o pracę, wskazując tam jako przyczynę utrzymującą się przez dłuższy czas niską jakość jego pracy i niskie wyniki sprzedażowe. Pracownik odwołał się do sądu, zarzucając nieprawdziwość przyczyn wypowiedzenia i wnosząc o zasądzenie odszkodowania.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uznał wypowiedzenie za uzasadnione. Sąd okręgowy zmienił wyrok i zasądził na rzecz pracownika odszkodowanie. Podkreślił, że umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu, i nie można wyciągać wobec pracownika konsekwencji za brak wyników. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę sądowi okręgowemu do ponownego rozpoznania. Stwierdził, że pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę osobie, która nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami innych pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku. ©©

♦ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w **kancelarii Raczkowski Paruch**

Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu. Mimo to nieosiągnięcie wyznaczonego rezultatu może w pewnych przypadkach uzasadniać wypowiedzenie. Taki pogląd był już wcześniej prezentowany w orzecznictwie SN. W szczególności SN kilkakrotnie wskazywał, że 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 osób pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy. Nie ma przy tym znaczenia, czy jest to spowodowane niestarannym wykonywaniem obowiązków przez pracownika czy obiektywnymi przyczynami leżącymi po jego stronie. Wynika z tego, że nawet jeśli pracownik się stara, to można go zwolnić, jeśli można przewidywać, że inna osoba wykona powierzone zadania sprawniej (por. **wyroki z 2 października 1996 r., I PRN 69/96; z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, oraz z 20 stycznia 2014 r., II PK 116/13**).

W przypadku tego rodzaju wypowiedzeń należy jednak zachować ostrożność. Brak realizacji zadań czy brak określonych wyników pracy może być wystarczającą przyczyną wypowiedzenia, niemniej jednak ta przyczyna musi być obiektywnie uzasadniona. Nie może to być wyłącznie arbitralna ocena pracodawcy. Wypowiedzenie umowy z powodu braku realizacji zadań może być uzasadnione tylko w takim przypadku, gdy zadania te zostaną precyzyjnie wyznaczone i będą możliwe do wykonania przez podwładnego. 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). Ponadto wyznaczone zadania muszą być możliwe do wykonania, z uwzględnieniem ogółu warunków, w jakich zatrudniony świadczy pracę. Jeżeli przy tym pracodawca porównuje wyniki jego pracy z wynikami innych pracowników, porównywane ze sobą osoby powinny znajdować się w takiej samej lub podobnej sytuacji i mieć zapewnione takie same lub porównywalne warunki wykonywania obowiązków. ©©