

Nieosiągnięcie przez pracownika wyznaczonych mu poziomów wydajności pracy nie zawsze uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę

Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia stanowi dla pracownika mniej dotkliwy sposób zakończenia stosunku pracy niż zwolnienie go bez zachowania tego okresu. Zgodnie jednak z art. 45 § 1 Kodeksu pracy wypowiedzenie w dalszym ciągu musi być uzasadnione, w przeciwnym wypadku pracownik może domagać się orzeczenia przez sąd jego bezskuteczności (a przypadku, gdy okres wypowiedzenia już upłynął – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach) albo odszkodowania.

Sąd Najwyższy od wielu lat stoi na stanowisku, iż aby wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w świetle art. 45 § 1 Kodeksu pracy, okoliczności na które powołuje się pracodawca rozwiązując stosunek pracy muszą być nie tylko rzeczywiste (prawdziwe), ale również i wystarczające, a więc w sposób obiektywny uzasadniające podjętą przez pracodawcę decyzję co do zwolnienia pracownika. Jednocześnie, z uwagi na to, że wypowiedzenie stanowi w prawie pracy podstawowy tryb rozwiązania umowy o pracę, okoliczności uzasadniające to wypowiedzenie nie muszą mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości.

Mając to na względzie, wielu pracodawców prowadzi swoją politykę kadrową w przekonaniu, że okoliczność nieosiągnięcia przez pracownika założonego poziomu wydajności pracy każdorazowo legitymizować będzie wypowiedzenie mu umowy o pracę. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie jego zadań i efektywne prowadzenie działalności. Prawdopodobnie takiego rozumowania potwierdził nawet Sąd Najwyższy, stwierdzając w wyroku z dnia 24 lutego 2015r. (sygnatura akt II PK 87/14), że pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracownika. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika.

Nie musiało upłynąć wiele czasu, aby Sąd Najwyższy uzupełnił swój powyższy pogląd wskazując, że nie ma on bezwzględnie charakteru. Ustalenia takie zostały poczynione w wyroku z dnia 03 sierpnia 2016r., sygnatura akt I PK 223/15, który stanowi jedno z najbardziej doniosłych orzeczeń dotyczących prawa pracy wydanych w trakcie niedawno zakończonego 2016 roku. Stan faktyczny, do którego odnosiło się to rozstrzygnięcie przedstawiał się następująco:

Pracownica, której dotyczyła sprawa zatrudniona była w banku na stanowisku kasjera, w ramach którego każdy pracownik miał nałożony plan zadań do realizacji w danym miesiącu, a po wykonaniu go w 80% otrzymywał premię. Zgodnie z tym planem, pracownica stale osiągała wydajność lekko przekraczającą ustalony przez pracodawcę próg uprawniający ją do premii. Jednocześnie, w tym samym okresie inne osoby zatrudnione na tym stanowisku osiągały wyniki lepsze od powódki, z czego dwie z nich regularnie przekraczały poziom 100% wydajności. Na skutek takiego stanu rzeczy, pracodawca wypowiedział pracownicy umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2014r., a więc po 36 latach zatrudnienia. Jako okoliczność uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w przyjętym przez siebie trybie pracodawca wskazał negatywną ocenę pracy powódki na zajmowanym stanowisku wynikającą z niespełnienia oczekiwań pracodawcy.

Badając, czy w przedstawionym przypadku rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione, Sąd Najwyższy odwołał się do jednego ze swoich wcześniejszych wyroków, w którym stwierdził, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego swoje obowiązki (wyrok SN z dnia 17 maja 2016r., I PK 155/15). W konsekwencji, skład orzekający doszedł do wniosku, że ocena, czy brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, nie powinna być dokonywana bez uwzględnienia dotychczasowego sposobu realizacji obowiązków przez pracownika związanego z tym samym pracodawcą przez kilkudziesięcioletni okres zatrudnienia. W szczególności uzyskiwanie przez takiego pracownika na końcowym etapie jego życia zawodowego wyniku sprzedaży na poziomie niższym niż osiągnięty przez niektórych pracowników wykonujących takie same obowiązki, nie może być samo w sobie czynnikiem deprecjonującym pracownika i przekreślającym jego dotychczasowy wkład w prowadzoną przez pracodawcę działalność.

W analizowanej sprawie Sąd Najwyższy rozstrzygnął zatem, że nieuzasadnione było wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce, która w okresie 36 lat nienagannej pracy u pozwanego zajmowała odpowiedzialne stanowiska i przyuczała nowe kadry z korzyścią dla pracodawcy, zaś aktualnie co prawda nie osiąga wymaganej przez niego stuprocentowej efektywności pracy mierzonej wynikiem sprzedaży, uzyskuje jednak wynik powyżej ustalonej przez pracodawcę normy, określonej prawem do premii. Dodatkowo, w uzasadnieniu omawianego wyroku zasygnalizowano jeszcze, iż w badanej sprawie zachowanie pracodawcy mogło stanowić naruszenie art. 8 Kodeksu pracy, zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego – takie działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Przedstawiony wyrok Sądu Najwyższego potwierdza jedynie wynikającą w sposób bezpośredni z niektórych przepisów Kodeksu pracy oraz z szeregu innych orzeczeń sądowych szczególną troskę polskiego ustawodawcy o starszych, bardziej doświadczonych pracowników. Nie ulega jednak wątpliwości, że dla pracodawców zmierzających do osiągnięcia jak najwyższych poziomów produktywności stanowić może istotne ograniczenie w prowadzonej polityce kadrowej.



Autor:
Adam Gielnik