

Brak efektywności jako przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy

Dobrawa Szymlik-Aksamit, [radca prawny Warszawa](#) Rödl & Partner

Ocena zasadności przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy określonej jako brak efektywności pracy nie powinna być dokonywana bez uwzględnienia dotychczasowego sposobu realizacji obowiązków przez długoletniego pracownika. Mimo braku ustawowego ograniczenia możliwości wypowiedzenia umowy o pracę terminem biegnącym od ujawnienia przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, przyczyna ta nie może utracić waloru aktualności.

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2016 r., I PK 223/15.

Powódka była zatrudniona u pozwanej przez 36 lat na różnych stanowiskach, ostatnio jako kasjer-dysponent. Na powódkę nałożono plan zadań do realizacji w danym miesiącu, a po przekroczeniu 80 proc. jego wykonania otrzymywała premię. W okresie II-IV kwartał 2013 r. powódka wykonała zadania indywidualne w ok. 83 proc., w związku z czym wypłacano jej premie. Natomiast powódka nie wykonała w 100 proc. indywidualnego planu naprawczego nałożonego później na nią do wykonania.

Dokonana ocena pracy powódki za okres roku wykazała, że 4 spośród 8 kryteriów podlegających ocenie zostały ocenione poniżej oczekiwań pozwanej (tj. orientacja na cele, otwartość na zmianę, zaangażowanie w rozwój, efekty pracy).

Pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazując jako jego przyczyną negatywną ocenę pracy powódki na zajmowanym stanowisku wskutek niespełnienia oczekiwań pozwanej w zakresie wymaganych kompetencji, wyrazem czego była ww. ocena okresowa, oraz niestosowanie przez powódkę wymaganych standardów współpracy z klientami (dalej: wypowiedzenie).

Powódka odwołała się od Wypowiedzenia, a sąd I instancji przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach i zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za pozostawanie bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd II instancji oddalił apelację Pozwanej, na skutek czego Pozwana złożyła skargę kasacyjną.

Komentarz eksperta

Dobrawa Szymlik-Aksamit, LL.M., Radca Prawny w Rödl & Partner Warszawa

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia wzgl. o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (w szczególności art. 30 § 4 k.p.), gdy następuje bez wskazania przyczyny lub bez jej doprecyzowania. Natomiast wypowiedzenie jest nieuzasadnione, gdy wskazuje na jasną i zrozumiałą przyczynę wypowiedzenia, która na skutek poddania jej weryfikacji okazuje się bezzasadna. Zgodnie z utartym orzecznictwem SN przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa, konkretna, uzasadniająca wypowiedzenie oraz sformułowana w sposób zrozumiały dla pracownika.

W przedmiotowym stanie faktycznym wskazane przez pozwaną dwie przyczyny wypowiedzenia rzeczywiście istniały, jednakże nie uzasadniały wypowiedzenia z następujących powodów.

Pierwsza przyczyna wypowiedzenia w dużej mierze dotyczyła braku efektów pracy powódki. SN z powołaniem się na wcześniejsze orzecznictwo podkreślił, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi powinna być rozważana zarówno z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, jak i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego swoje obowiązki pracownicze (SN z 17maja 2016, I PK 155/15; SN z 28 października 1998 r., I PKN 398/98). W związku z tym w niniejszej sprawie SN uznał, że osiąganie przez powódkę efektów niższych w porównaniu z innymi pracownikami na tym samym stanowisku nie może stanowić kryterium obniżającym wartość

powódki i niwelujący jej dotychczasowy wkład w prowadzoną przez pozwaną działalność, a zatem stanowić wystarczającym uzasadnieniem wypowiedzenia.

Mając na uwadze, że wypowiedzenie to zwykły sposób rozwiązywania stosunku pracy, w obecnej dobie zaostrej konkurencji stanowisko to mogłoby zostać uznane za wątpliwe, gdyby nie dodatkowy argument przemawiający za bezzasadnością ww. przyczyny Wypowiedzenia w postaci premiowania powódki za osiągnięte wyniki w pracy. Bowiem w okresie II-IV kwartał 2013 r. Powódka wykonała zadania indywidualne w ok. 83 proc., a zatem wypłacono jej premie w związku z przekroczeniem nałożonego na nią 80-proc. progu, uprawiającym ją do otrzymania gratyfikacji.

Kolejnym argumentem przemawiającym za bezzasadnością ww. przyczyny Wypowiedzenia jest to, że przyczyna ta odwoływała się do wyników oceny rocznej powódki, która obejmowała okres roku, natomiast okres ten nie był identyczny z okresem, w którym powódka wedle pozwanej miała niesatysfakcjonujące wyniki w pracy

Wobec powyższego pierwszą przyczynę wypowiedzenia słusznie należało uznać za nieuzasadniającą wypowiedzenie.

Druga przyczyna wypowiedzenia dotyczyła niestosowania się powódki do wymaganych standardów współpracy z klientami. Wspomniane standardy zostały wprowadzone w kwietniu 2013 r., a braki w ich stosowaniu stwierdzono u powódki na podstawie obserwacji w okresie maj-październik 2013 r. W okresie od października 2013 r. do momentu złożenia powódce wypowiedzenia w marcu 2014 r. nie stwierdzono dalszych nieodciągnięć w tym zakresie, co wskazuje że powódka zaczęła się stosować do nowych standardów. Wobec tego zgodnie z zasadą aktualności przyczyny wypowiedzenia wyrażonej w słynnej uchwale SN z 27 czerwiec 1985 r., III PZP 10/85 oraz podtrzymanej w dalszym orzecznictwie SN (SN z 26 luty 013 r., I PK 194/12; SN z 21 wrzesień 2001 r., I PKN 612/00; SN z 12 wrzesień 2008 r., I PK 22/08; SN z 19 kwiecień 2010 r., II PK 306/09), w zakresie drugiej przyczyny Wypowiedzenia należy uznać je za nieuzasadnione, gdyż okoliczność niestosowania się do wymaganych przez Pozwaną standardów współpracy z klientami była już w momencie składania powódce wypowiedzenia nieaktualna.

Ponieważ żadna z podanych w uzasadnieniu wypowiedzenia przyczyn się nie obroniła w świetle zarzutów kasacji pozwanej, SN oddalił skargę kasacyjną.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/312309993-Brak-efektywnosci-jako-przyczyna-wypowiedzenia-stosunku-pracy.html#ap-1>