

Kiedy pracownik odpowiada za efekty swojej pracy**Michał Bąk, [prawnik Warszawa](#), Rödl & Partner**

To pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze swojej działalności. Pracownika nie mogą spotkać sankcje spowodowane nieosiągnięciem zakładanych rezultatów, jeśli brak ich osiągnięcia wynikał z przyczyn od niego niezależnych. Jeśli pracownikowi nie można zarzucić niewłaściwego wykonywania obowiązków, wypowiedzenie umowy o pracę z powodu nieosiągnięcia stawianych celów jest bezzasadne. Wypowiedzenie umowy z tego powodu zawsze musi uwzględniać zachowanie pracownika i realizowanie przez niego obowiązków. Umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, a umową starannego działania.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2017 r., III PK 93/16.

Powód zatrudniony był jako regionalny kierownik sprzedaży. Do końca 2012 r. jego pracodawcą była In., spółka-matka pozwanej spółki. Z kolei od początku 2013 r. powód został zatrudniony na czas nieokreślony przez pozwaną spółkę. Mimo zmiany pracodawcy, powód miał tego samego przełożonego i jednakowe obowiązki polegające na znajdowaniu nowych nabywców produktów In. i na realizowaniu określonych wyników sprzedaży.

Podczas pracy dla In. wyniki sprzedaży powoda przewyższały plany. Z kolei podczas pracy dla pozwanej spółki powodowi nie udało się zrealizować zaplanowanej sprzedaży dla II kwartału. Brak realizacji wynikał z czynników od niego niezależnych: na rynku trwał okres dekonunktury, a wyniki do osiągnięcia były zawyżone. Pozostali kierownicy również nie zrealizowali założeń planu, osiągając wyniki zbliżone do powoda. Ponadto kierownicy nie otrzymali od pozwanej spółki aktualnych cenników i katalogów, co utrudniło kontakt z klientami.

W 2013 r. powód wykonywał swoje obowiązki z takim samym zaangażowaniem jak w 2012 r. Był powszechnie chwalony za podejście do klienta. W drugim kwartale 2013 r. znalazł dwóch klientów planujących złożyć duże zamówienia, lecz do zawarcia umów nie doszło – ze względu na decyzję centrali klienta i z powodu wydłużenia terminów realizacji przez pozwaną spółkę.

W lipcu 2013 r. powód otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak realizacji celów sprzedażowych oraz brak zaangażowania w pozyskiwanie nowych klientów.

Powód wniósł do sądu rejonowego o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Zarówno sąd rejonowy, jak i sąd okręgowy, rozpoznający sprawę po apelacji pozwanej spółki, uznały żądania powoda za zasadne.

Sądy wskazały, że pozwana spółka mogła oczekiwać od powoda realizacji założonych celów, lecz osiągnięcie tych efektów uzależnione było też od innych czynników. Powód nie mógł odpowiadać za dekonunkturę oraz brak aktualnych cenników – okoliczności obiektywnie uniemożliwiające realizację celów. Pozwana nie wykazała przy tym, aby obniżone wyniki stanowiły skutek zaniedbań powoda. Wręcz przeciwnie – z przedstawionych dowodów i zeznań świadków wynikało bezsprzecznie, iż powód realizował swoje obowiązki z ponadprzeciętnym zaangażowaniem. W tych okolicznościach pozwana spółka nie miała podstaw, aby przerzucić na powoda odpowiedzialność za brak wyników. Nieprawdziwa była również druga podstawa wypowiedzenia – powód znalazł bowiem dwóch klientów, a do zawarcia z nimi umów nie doszło z przyczyn od powoda niezależnych.

Pozwana spółka wniosła skargę kasacyjną wskazując, że sądy w stwierdzeniu, że podane w wypowiedzeniu podstawy były bezzasadne, podczas gdy podstawowym obowiązkiem pracowniczym powoda było realizowanie celów sprzedaży, dopuściły się obrazy przepisów prawa pracy. Pozwana spółka uzasadniła skargę wskazując, że pracownik odpowiadał za brak realizacji obowiązków, nawet jeśli nie ponosił winy za przyczyny je uzasadniające. Skargę tę Sąd Najwyższy oddalił.

SN ocenił, że chociaż przyczyny wypowiedzenia dotyczyły obniżonej efektywności powoda, to jednak pozwana spółka nie wykazała, aby ta obniżona efektywność zależała wyłącznie od powoda i aby prezentował on nienależyte podejście do swoich obowiązków. Wypowiedzenie, które jako przyczynę wskazuje nieosiągnięcie przez pracownika zakładanych efektów, powinno uwzględniać zachowanie pracownika w kontekście jego obowiązków. Jeśli brak efektów nie jest winą pracownika (nie wynika np. z braku staranności), nie może on stanowić podstawy zasadnego wypowiedzenia. Umowa o pracę nie jest umową rezultatu, a umową starannego działania – a ryzyko gospodarcze obciąża pracodawcę.

Komentarz eksperta

Michał Bąk, prawnik w warszawskim biurze Rödl & Partner

Posługując się modnym ostatnio „korporojęzykiem”, omawiany wyrok można streścić następująco: pracownik nie ponosi odpowiedzialności za niezrealizowanie targetów, o ile tylko czelendźował je z należytą starannością.

Jednym z założeń prawa pracy jest to, że to pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze prowadzonej przez siebie działalności i nie może obciążać nim pracownika. SN słusznie zauważył zatem, że umowa o pracę jest umową starannego działania.

Jest to taka umowa, w której wykonawca zobowiązuje się podjąć wszystkie działania mające umożliwić realizację określonego celu. Jednocześnie, jeśli cele nie zostaną zrealizowane z powodów innych, niż brak należytej staranności wykonawcy, nie ponosi on odpowiedzialności za niepowodzenie. Z kolei umowa rezultatu z góry określa, że jej celem jest osiągnięcie danego efektu – jak np. w umowie o roboty budowlane.

Orzecznictwo konsekwentnie wskazuje, że pracownik co do zasady nie odpowiada za to, czy jego praca przynosi oczekiwane efekty gospodarcze, czy nie. Od pracownika oczekuje się staranności w wypełnianiu swoich obowiązków. Jeśli mimo tej staranności oczekiwane wyniki nie są osiąmane, a spowodowane jest to przeszkodami obiektywnymi i od pracownika niezależnymi (tak jak w tej sprawie), nie ma możliwości, aby z tego powodu wypowiedzieć umowę o pracę na czas nieokreślony. Takie wypowiedzenie jest bezzasadne. Wypowiedzenie byłoby zasadne tylko wtedy, gdyby brak osiągniętych wyników spowodowany był zachowaniem pracownika, np. gdyby był bierny w realizowaniu obowiązków i unikał pracy.

W opisanej sytuacji pozwana spółka mogła zwolnić pracownika, powinna jednak była uczynić to w trybie tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych. Procedury w tej ustawie pozwalają jednostronnie zakończyć stosunek pracy z przyczyn niezależnych od pracowników, jednak wówczas pracownik zyskuje prawo do odprawy pieniężnej.

Źródło: <http://www.rp.pl/Place/312229998-Kiedy-pracownik-odpowiada-za-efekty-swojej-pracy.html>