

**Wyrok z dnia 2 października 1996 r.
I PRN 69/96**

1) Zasadność wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45 KP) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę.

2) Pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Obojętne jest czy spowodowane to zostało niestaranym wykonywaniem obowiązków pracownika czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika.

3) 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 pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 października 1996 r. sprawy z powództwa Dariusza Ś., Radosława Ł. i Sławomira Z. przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu w W. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 28 grudnia 1995 r. [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną

U z a s a d n i e n i e

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" wniósł rewizję nadzwyczajną od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 28 grudnia 1995 r. [...] oddalającego rewizję od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy we Włocławku z dnia 3 października 1995 r. [...]. Skarżący zarzucił kwestionowanym wyrokom naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 KP, polegającą na przyjęciu, że wypowiedzenie umów o pracę powodom Dariuszowi Ś., Radosławowi Ł. i Sławomirowi Z. przez Przedsiębiorstwo Komunikacyjne w W. było uzasadnione. Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonych wyroków i przywrócenie powodów do pracy.

Powodowie byli zatrudnieni początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony, a następnie na podstawie umów na czas nie określony, na stanowiskach kontrolerów. Pismem z dnia 22 listopada 1994 r. strona pozwana wypowiedziała powodom umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 grudnia 1994 r. Jako przyczyna wypowiedzenia została wskazana negatywna ocena pracy powodów, wynikająca z braku zaangażowania i słabej skuteczności - "rażąco niska mandatorność", a tym samym

małej przydatności na zajmowanych stanowiskach.

Powodowie odwołali się od wypowiedzeń do Sądu Rejonowego-Sądu Pracy we Włocławku twierdząc, że pracę wykonywali sumiennie w wymiarze przewidzianym dla zatrudnienia w połowie normy czasu pracy. Zdaniem powodów wyższa "mandatowość" innych kontrolerów wynikała z wykonywania przez nich pracy w zakresie znacznie przewyższającym obowiązujący czas pracy.

Sąd Rejonowy oddalił powództwa, podnosząc w uzasadnieniu wyroku, że ilość mandatów wystawianych przez powodów w drastyczny sposób odbiegała od ilości opłat specjalnych nałożonych przez pozostałych kontrolerów. Sąd Rejonowy uznał za słuszną ocenę strony pozwanej, że przydatność zawodowa powodów była niska, co uzasadniało dokonanie wypowiedzeń.

Sąd Wojewódzki oddalił rewizje powodów, dzieląc ustalenia i oceny Sądu Rejonowego.

Składający rewizję nadzwyczajną podniósł, że Kodeks pracy nie konkretyzuje przyczyn uzasadniających wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony. Zdaniem skarżącego strona pozwana nie wykazała naruszenia przez powodów podstawowych obowiązków pracowniczych, a nawet zaniedbań w wykonywanej pracy. Niesporne jest, że powodowie wymierzali znacznie mniejszą ilość opłat specjalnych niż inne zespoły kontrolerów. Fakt ten jednak - zdaniem skarżącego - nie dowodzi, że powodowie nie wywiązywali się ze swych obowiązków pracowniczych. Zdaniem skarżącego powodowie w sposób logiczny i przekonujący uzasadnili fakt niższej ilości wymierzanych przez nich mandatów po zawarciu umów na czas nie określony w stosunku do okresów, w których byli zatrudnieni na podstawie umów na czas określony. Zdaniem skarżącego Sądy nie uwzględniły zeznań świadków (innych kontrolerów), z których wynika, że pracowali oni w większej niż powodowie, pięcioosobowej brygadzie, co umożliwiało im dokonywanie kontroli w każdym autobusie. Z zeznań tych wynika, że zapewnienie skutecznej kontroli przez brygadę trzyosobową (w takiej pracowali powodowie) w godzinach szczytu przewozowego jest zadaniem niewykonalnym. Nadto pozostali kontrolerzy w dużym zakresie pracowali poza wyznaczonymi godzinami pracy.

Zdaniem skarżącego powodowie prawidłowo wypełniali swoje obowiązki pracownicze, przeprowadzając kontrole sumiennie i starannie, w takim stopniu, w jakim pozwalały na to możliwości trzyosobowej brygady. Nie można nadto wymagać, aby pracownik zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy wykonywał swoje obowiązki poza ustalonym czasem pracy, aby uzyskać wyższe jej efekty. Skarżący uważa, że bezpośrednim efektem świadczenia pracy przez powodów nie była "mandatowość", lecz kontrole przeprowadzone w autobusach. Ilość wymierzonych mandatów nie może więc stanowić miernika jakości i efektywności pracy.

Sąd Najwyższy zważył, że rewizja nadzwyczajna nie jest zasadna.

Przede wszystkim należy stwierdzić, że podstawą rewizji nie może być "zwykłe" naruszenie prawa, lecz jego naruszenie "rażące" (art. 417 § 1 KPC). Tymczasem skarżący zarzucając naruszenie przepisu art. 45 KP nie twierdził w rewizji nadzwyczajnej, aby naruszenie tego przepisu miało charakter "rażący". Już z tego powodu można było rewizję nadzwyczajną uznać za bezzasadną.

Sąd Najwyższy nie dostrzegł jednak w rozumowaniu Sądów obu instancji w

ogóle naruszenia prawa, a zwłaszcza naruszenia przepisu art. 45 KP. Przepis ten ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nie określony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. Pogląd ten jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie, które nadto podkreśla, że dla zasadności wypowiedzenia nie jest konieczne stwierdzenie zawinionych działań pracownika (por. wyrok z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 z. 3 poz. 47 z glosą J. Broła; wyrok z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, nie publikowany).

Z utrwalonych w praktyce poglądów wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 KP powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. W stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP, OSNCP 1985 z. 11 poz. 164). Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi na stanowisku samodzielnym, jeżeli przemawia za tym dobro pracodawcy wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań (por. wyrok OSPiUS w Warszawie z dnia 16 lipca 1976 r., I P 994/76, Gazeta Prawnicza 1976 nr 24 str. 6).

Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18 z glosą J. Broła). Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, w rozumieniu art. 45 KP, jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy (wyrok z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, OSPiKA 1977 z. 11-12 poz. 186 z glosą E. Brzezińskiego). Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, to wypowiedzenie takie jest uzasadnione (wyrok z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986 z. 5 poz. 76, NP 1988 nr 10-12 str. 241 z glosą A. Wypych-Żywickiej).

W kontekście tych zasad należy stwierdzić, że powodowie byli zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych, na których w znacznym zakresie sami organizowali swoją pracę i nie podlegali bezpośredniej kontroli przełożonych w aspekcie rzetelnego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych. W tej sytuacji jedynym sposobem oceny wykonywania przez nich tych obowiązków była analiza wyników ich pracy, która mogła być w praktyce dokonywana przez ilość wystawianych przez nich mandatów (opłat specjalnych). W tym zakresie pracodawca mógł i powinien dokonywać ocen, gdyż tylko te wyniki mogły być dostrzeżone i analizowane. Oczywiście sposobem dokonania tej oceny było porównanie wyników pracy powodów z innymi pracownikami wykonującymi takie same obowiązki oraz z wynikami pracy osiąganymi przez powodów

w okresie wykonywania takich samych obowiązków w ramach umów o pracę na czas określony. Porównanie tych efektów prowadzi do jednoznacznego wniosku, że powodowie osiągnęli na samodzielnych stanowiskach rażąco gorsze efekty pracy zarówno w porównaniu do wyników ich pracy w poprzednim okresie, jak i względem innych pracowników. Różnica w efektach pracy była nadto na tyle istotna, że nie jest możliwa do wytłumaczenia jedynie ścisłym przestrzeganiem przez powodów godzin pracy, przy równoczesnym spełnianiu obowiązków pracowniczych przez innych pracowników także po godzinach pracy. Nie usprawiedliwia też powodów inna organizacja ich pracy, zwłaszcza, że w zdecydowanym stopniu była ona zależna od nich samych. Jest obojętne w tym aspekcie, czy powodowie wykonywali swoje obowiązki niestaranie (a więc czy można im przypisać winę), czy też ze względów obiektywnych nie potrafili sobie zorganizować pracy w sposób zapewniający osiągnięcie odpowiednich rezultatów. Pracodawca ma bowiem prawo w sposób zasadny wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu stanowisko samodzielne (samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych) w sytuacji, gdy nie osiąga on właściwych (porównywalnych z innymi pracownikami) wyników pracy. W sposób potwierdzony zasadami doświadczenia życiowego, pracodawca może w takiej sytuacji przewidywać, że zatrudnienie innych osób na takich stanowiskach pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Pracodawca ma zatem prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę, gdyż przysługuje mu prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań.

Biorąc to pod rozwagę należało uznać, że Sądy obu instancji prawidłowo oceniły, iż wypowiedzenie powodom umów o pracę było uzasadnione, a tym samym nie doszło do naruszenia przepisu art. 45 KP. Prowadzi to do oddalenia rewizji nadzwyczajnej na podstawie art. 421 § 1 KPC.

=====