

Wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r.

I PKN 124/00

Bezczynność i bierność pracownika powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia i nie oznacza przerzucenia na niego ryzyka osiągnięcia efektu działania (ryzyka pracodawcy).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2000 r. sprawy z powództwa Jerzego S. przeciwko Przedsiębiorstwu Robót Zmechanizowanych „B.” S.A. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 9 grudnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 100 (sto) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 30 sierpnia 1999 r. oddalił powództwo Jerzego S. przeciwko Przedsiębiorstwu Robót Zmechanizowanych „B.”, Spółce Akcyjnej w K. o przywrócenie do pracy.

Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od 26 września 1983 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracował na różnych stanowiskach, a od 13 kwietnia 1993 r., jako Główny Mechanik. Z uwagi na duże doświadczenie zawodowe powoda wynikające z długoletniego zatrudnienia u pozwanego, jak również ze względu na znaczny zasób jego wiedzy, zarząd Spółki zaproponował mu w czerwcu 1998 r. objęcie stanowiska Zastępcy Dyrektora do Spraw Produkcji i Techniki – Kierownika Zakładu Produkcyjnego. Powód wyraził zgodę i 1 lipca 1997 r. objął to stanowisko. Nie wręczono mu pisemnego zakresu czynności na nowym stanowisku. Został on ustalony ustnie w rozmowach z członkami zarządów. Obejmując

nowe stanowisko powód wiedział, jakich zmian oczekuje od niego zarząd. Powierzenie powodowi nowego stanowiska, nowych obowiązków oraz wprowadzone zmiany organizacyjne miały na celu zwiększenie efektów ekonomicznych działań podejmowanych przez Spółkę oraz zapewnienie jej aktywnego udziału na trudnym rynku przedsiębiorstw działających w branży budowlanej. Powód miał przede wszystkim podjąć działania, które w konsekwencji spowodują pozyskanie dla Spółki nowych zleceń. Po upływie 3,5 miesiąca od powierzenia powodowi stanowiska Zarząd zobowiązał go do przedłożenia informacji o osiągniętych wynikach. Na posiedzeniu Zarządu 16 października 1998 r. okazało się, że powód nie ma wiadomości na temat tego, co dzieje się w podległej mu komórce organizacyjnej przedsiębiorstwa. Nie przedstawił analizy kosztów, programu wdrożeniowego, analizy firm konkurencyjnych. Wykazał się słabym rozeznaniem rynku, nie potrafił również wytłumaczyć przyczyn swojej beczynności w tym przedmiocie. Na naradzie, która odbyła się po rozmowie z powodem, Zarząd oceniając negatywnie beczynność powoda, podjął uchwałę o odwołaniu go z dotychczasowego stanowiska i o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tego samego dnia złożono w formie pisemnej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę podano brak skuteczności na zajmowanym stanowisku. Przeniesienie powoda na poprzednio zajmowane stanowisko nie było możliwe, ponieważ zostało ono już wcześniej obsadzone przez innego pracownika. W związku ze zmianami organizacyjnymi i powierzeniem nowemu członkowi Zarządu stanowiska Dyrektora do Spraw Marketingu, stanowisko Zastępcy Dyrektora do Spraw Produkcji i Techniki – Kierownika Zakładu Produkcyjnego zostało wtedy formalnie zlikwidowane. Czynności z nim związane zostały przejęte częściowo przez Dyrektora do Spraw Marketingu, a częściowo przez Dyrektora do Spraw Produkcji i Techniki. Sąd Rejonowy ocenił dokonane powodowi wypowiedzenie jako uzasadnione i nieuchybające przepisom prawa o wypowiedaniu umów o pracę.

Powód zaskarżył ten wyrok, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 9 grudnia 1999 r. oddalił jego apelację. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd drugiej instancji stwierdził, że aczkolwiek negatywna ocena postawy pracowniczej powoda na nowym stanowisku sformułowana po krótkim, bo około 3,5-miesięcznym okresie jego piastowania może wydawać się pocho-
pna, to trzeba zważyć, że podstawowy zarzut wobec powoda opiera się na bierności, wręcz beczynności w podejmowaniu zadań, o których wiedział. Nie można zatem tej

oceny skutecznie podważyć. Powód nie wskazał w apelacji na czym miał polegać podnoszony przez niego obiektywny brak możliwości działania. Ze znajdującego się w aktach sprawy protokołu posiedzenia Zarządu strony pozwanej z 16 października 1998 r. wynika że postawiono wówczas powodowi konkretne zarzuty. Na pytanie, czy ktoś „blokował mu jakiegokolwiek działania wynikające z racji pełnionej funkcji” powód zaprzeczył. Sąd Okręgowy nie podzielił też zarzutu o braku konkretności przyczyny wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Powód wniósł kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP przez przyjęcie za uzasadnione wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn sprzecznych z istotą stosunku pracy i nie stanowiących rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że o nieudolności pracownika w wykonywaniu zadań wchodzących w zakres jego obowiązków wynikających z umowy o pracę można mówić jedynie wtedy, gdy usprawiedliwione jest twierdzenie, iż inny sumienny pracownik zajmujący dane stanowisko wykonywałby pracę w inny, lepszy sposób. Przyjęcie jako kryterium oceny pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym zgodności rezultatów pracy tego pracownika z oczekiwaniami pracodawcy co do tych rezultatów byłoby bliższe cywilnoprawnemu stosunkowi wynikającemu z umowy menedżerskiej, a nie stosunkowi prawnemu z umowy o pracę. W protokole posiedzenia Zarządu z 16 października 1998 r. zawarte jest jednoznaczne stwierdzenie, iż spowodowane zmiany organizacyjne nie dały żadnych wyników. Ta uwaga pozwala na zinterpretowanie użytego w piśmie wypowiedzającym powodowi umowę o pracę stwierdzenia „brak skuteczności w wykonywaniu zadań” (zbyt ogólnego zdaniem powoda) jako odwołującego się do oczekiwanych rezultatów pracodawcy, a nie do sposobu wykonywania pracy przez pracownika. Takie uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę należałoby uznać za wykraczające poza istotę stosunku pracy i tym samym za niedopuszczalne. Zdaniem wnoszącego kasację rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była nie tyle negatywna ocena jego pracy, ile negatywna ocena przydatności zajmowanego przez powoda stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa strony pozwanej. Kasacja zawiera wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej ewentualnie o jego uchylenie i zwrot sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego.

Strona pozwana wniosła o odrzucenie kasacji z powodu niepodania podstawy

kasacji i jej uzasadnienia, a na wypadek nieuwzględnienia tego wniosku - o oddalenie kasacji i zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Na wstępie rozważań przypomnieć należy, wielokrotnie powoływaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego zasadę, wynikającą z art. 393¹¹ KPC. Sprowadza się ona do niemożliwości wyjścia przez Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu sprawy poza granice kasacji wyznaczone przez jej podstawy. Podstawami kasacji są podniesione w niej zarzuty naruszenia wskazanych przepisów prawa. Istotą postępowania kasacyjnego jest weryfikacja przytoczonych w kasacji podstaw. W rozpoznawanej sprawie przestrzeganie tej zasady powoduje przede wszystkim przyjęcie ustaleń faktycznych zaskarżonego wyroku jako miarodajnych dla oceny podniesionego zarzutu naruszenia prawa materialnego. Nie zostały one bowiem zakwestionowane (choćby pośrednio) przez podniesienie odpowiedniego zarzutu naruszenia przepisów postępowania. Bezprzedmiotowe są zatem rozważania zawarte w uzasadnieniu kasacji dotyczące rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia oraz jakości pracy powoda. Zostało ustalone przez Sąd pierwszej instancji, a zaakceptowane i rozwinięte przez Sąd Okręgowy, że powód przez 3,5 miesiąca nie wykonał tego, co było przedmiotem nałożonych na niego obowiązków. Sąd drugiej instancji podkreślił bierność, a nawet bezczynność powoda. Sąd Najwyższy nie miał też możliwości dokonania oceny prawidłowości wypełnienia przez pracodawcę obowiązku wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia. Nie ulega wątpliwości, że przyczyna musi zostać wskazana dostatecznie jasno. Nie jest przy tym wymagana taka konkretyzacja i precyzja sformułowań jak to ma miejsce w przypadku wskazania przyczyny organizacji związkowej. W takiej sytuacji adresatem wypowiedzi pracodawcy są osoby w pewnym sensie trzecie, nie obeznane ze szczegółami relacji między stronami stosunku pracy. Inaczej dzieje się w przypadku podawania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia. Adresat pisma powinien na jego podstawie poznać motywy działania pracodawcy, zastanowić się nad podjęciem ewentualnej obrony przed stawianymi zarzutami i skorzystaniem z prawa odwołania. Pracodawca musi się liczyć z tym, że w razie procesu nie będzie mógł powoływać się skutecznie na inne okoliczności niż wskazane pracownikowi jako uzasadniające wypowiedzenie. W kasacji nie podniesiono zarzutu naruszenia art. 30 § 4 KP, co sprawia, że nie może

być rozważane w postępowaniu kasacyjnym, czy pracodawca wskazał powodowi dostatecznie jasno i w sposób należyście skonkretyzowany okoliczności uzasadniające wypowiedzenie.

Dla rozważenia podniesionego zarzutu naruszenia art. 45 § 1 KP należy więc przyjąć, że przyczyna wypowiedzenia określona jako brak skuteczności w wykonywaniu zadań na powierzonym stanowisku była dla powoda dostatecznie zrozumiała, a ponadto, że nie wykonał on wyznaczonych mu zadań takich jak dokonanie analizy kosztów firm konkurencyjnych, rozeznania rynku, sporządzenie programu wdrożeniowego. Przy takich założeniach nie można powiedzieć, by w zaskarżonym wyroku doszło do błędnej wykładni lub nieprawidłowego zastosowania art. 45 § 1 KP. Czym innym jest bowiem podnoszona w kasacji odpowiedzialność za efekt działalności pracodawcy, czyli skuteczność rozumiana jako osiągnięcie zamierzonych przez pracodawcę rezultatów ekonomicznych, a czym innym wykazanie przez pracownika rezultatów jego pracy. Powierzone pracownikowi zadania mogą przecież polegać na wykonaniu konkretnych opracowań i przedstawieniu wyników przeprowadzonych badań i analiz. W należyтым wykonaniu tego rodzaju obowiązków może przejawiać się oczekiwana przez pracodawcę „skuteczność”. Sąd nie przypisał powodowi odpowiedzialności za spełnienie oczekiwania pracodawcy, że pozyska nowe zamówienia i poprawi sytuację ekonomiczną. Działania powoda, jak wynika z niezakwestionowanych ustaleń, miały umożliwić osiągnięcie takich efektów. Tymczasem powód był bierny, a nawet beczynny i w tym wyraża się przypisana mu nieskuteczność. Sąd Okręgowy nie rozumiał zasadności wypowiedzenia w zarzucany mu w kasacji, błędny sposób. Nie przedstawił poglądu upatrującego możliwości dokonania uzasadnionego wypowiedzenia w razie nieosiągnięcia przez pracodawcę założonych celów i przerzucenia na pracownika ryzyka prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej oraz skuteczności działań organizacyjnych przedsięwziętych dla zwiększenia efektywności. Rozumienie zasadności wypowiedzenia, a zatem wykładnia art. 45 § 1 KP były w zaskarżonym wyroku prawidłowe.

Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała zatem oddaleniu (art. 393¹² KP). O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 KPC.

=====