

**Wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r.**

**I PKN 726/00**

**Wskazanie „niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem”, bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 KP.**

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Małgorzaty S. przeciwko N.P. Spółka z o.o. w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 14 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację,

zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 100 (sto) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Wyrokiem z dnia 13 stycznia 2000 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu uwzględnił powództwo Małgorzaty S. przeciwko N.P. spółce z o.o. w B. o przywrócenie do pracy. Ustalił, że powódka początkowo była zatrudniona w pozwanej spółce na czas określony (od dnia 10 sierpnia 1998 r. do dnia 30 listopada 1998 r.), a od dnia 1 grudnia 1998 r. na czas nieokreślony na stanowisku szefa biura rozszerzonego zarządu. Z dniem 30 czerwca 1990 r. z powódką rozwiązano umowę o pracę za jednomiesięcznym wypowiedzeniem, w którym jako przyczynę wymieniono „nie spełnianie oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem”. Powódka w okresie tego zatrudnienia ukończyła różne kursy i szkolenia, otrzymywała premie

uznaniowe w maksymalnej wysokości i do wykonywania przez nią obowiązków nie zgłaszano zastrzeżeń, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie.

Stanowisko Sądu pierwszej instancji podzielił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, który wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2000 r. oddalił apelację strony pozwanej.

W kasacji od powyższego wyroku pozwana zarzuca naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 KPC i art. 378 § 1 KPC.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu. Stanowi ona zasadniczo powtórzenie zarzutów apelacji, z którymi rozprawił się już w motywach swojego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy. Przepis art. 30 § 4 KP wymaga, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, zaś zasadność wypowiedzenia podlega ocenie sądu pracy (art. 45 § 1 KP). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, iż przyczyna taka powinna być rzeczywista i prawdziwa. Nie może być też pozbawiona konkretności. Tymczasem w przedmiotowej sprawie przyczyna ta została (w wypowiedzeniu) sformułowana jako „nie spełnienie oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem”. Problem polega na tym, że nie zostało - także podczas procesu - wyartykułowane, na czym oczekiwania pracodawcy polegały. Z ustaleń faktycznych, w tym z zeznań świadka Heleny W., wynika, że powódka po upływie okresu, na który była zawarta umowa na czas określony, została zatrudniona na czas nieokreślony, co przemawia raczej za spełnieniem przez nią oczekiwań pracodawcy. Nawet jednak gdyby tak nie było i pracodawca poprzez zawarcie z powódką umowy na czas nieokreślony, zamiast kolejnej umowy na czas określony, chciał „dać jej szansę wykazania się”, to dysponował mechanizmem premiowania uznaniowego. Jednakże powódka co miesiąc otrzymywała, w przeciwieństwie do niektórych innych pracowników, premię w nieobniżonej wysokości, co przemawia przeciwko uznaniu, że nie spełniała oczekiwań pracodawcy. Odbywała też kursy i szkolenia, na które pracodawca ją kierował, a które zmierzały do podniesienia przez nią kwalifikacji na zajmowanym stanowisku i nabycia doświadczenia zawodowego. Wprawdzie świadek Helena W. dopuszczała w swych zeznaniach, że pracodawca oczekiwał od powódki, iż będzie rozpoczęła i kończyła pracę w zakresie

nych godzinach bądź dłużej, a jej zachowanie było odbierane jako skracanie czasu pracy, jednakże kontekst tej wypowiedzi świadka bardziej przypomina domysł niż konstatację. Także chęć promowania pracodawcy za pomocą gazety zakładowej przemawia za działaniem powódki w interesie pracodawcy. Przekazywała ona też wnioski dotyczące zmniejszenia kosztów działalności firmy, jednakże - jako pracownik - nie może ponosić odpowiedzialności za ryzyko ekonomiczne pracodawcy. Dlatego też nie sposób podzielić zarzutów kasacji odnośnie do naruszenia przepisów postępowania przez Sąd drugiej instancji (art. 233 § 1 i 378 § 1 KPC). Przeciwnie - wywody Sądu drugiej instancji dowodzą oceny ustaleń Sądu pierwszej instancji zgodnie ze zgromadzonym materiałem dowodowym, zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Enigmatyczność wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny jest wyjątkowo rażąca, a tym samym trafnie przyczyna ta została uznana za nieuzasadnioną w aspekcie art. 45 § 1 KP.

Z powyższych motywów Sąd Najwyższy nie znalazł usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji i w oparciu o art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====