



Sygn. akt I PK 223/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S. W.

przeciwko Bank [...] o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i
zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 sierpnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 5 maja 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od [...] Bank na rzecz S. W. kwotę 345,- (trzysta czterdzieści pięć) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 maja 2015 r. Sąd Okręgowy w T. oddalił apelację [...] Banku od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 14 października 2014 r., którym przywrócono S. W. do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach oraz zasądzone na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.910 zł pod warunkiem podjęcia pracy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powódka była zatrudniona w pozwanym Banku od 4 listopada 1978 r. na różnych stanowiskach, ostatnio jako kasjer-dysponent w wymiarze 0,875 etatu (7 godzin dziennie). Oprócz czynności kasjera-dysponenta powódka wykonywała czynności skarbcowe (rozliczanie kasjerów, utrzymywanie optymalnego stanu gotówki w oddziale, obsługa urządzeń samoobsługowych, depozytów oraz skrytek sejfowych). Do jej obowiązków należał również skup i sprzedaż czeków oraz dewizowe polecenia zapłaty. Początkowo obsługą skarbcza zajmowała się powódka na zmianę z drugą osobą. Ostatnio obsługę tę prowadziło łącznie 4 kasjerów, z tym, że powódka z drugim skarbnikiem wprowadzała początkujące osoby w nowe dla nich zagadnienia. Zespół kasjerów składał się z 9 osób. Oprócz obsługi kasy kasjer miał przedstawiać klientowi produkty bankowe, prowadzić z nim rozmowę w celu analizy jego potrzeb i wyboru określonego produktu oferowanego przez bank, zajmować się sprzedażą produktów, uaktualnieniem danych kontaktowych klienta oraz wręceniem klientowi wizytówki kasjera. Powódka w zespole tym była jednym z najstarszych wiekiem i stażem pracowników.

W sprawie ustalono również, że każdy kasjer miał nałożony plan zadań do realizacji w danym miesiącu, a po przekroczeniu 80% jego wykonania otrzymywał premię. W 2013 r. powódka wykonała zadania indywidualne: w II kwartale w 85,25%, w III kwartale w 84,28% oraz w IV kwartale w 82,68%, w związku z czym wypłacono jej premię. Dwie inne pracownice wykonujące czynności skarbcowe zrealizowały w tym okresie indywidualne zadania na poziomie odpowiednio - 119,58%, 113,49% i 103,46 oraz 104,36%, 106,70% i 100,59%. Powódka nie wykonała w 100% indywidualnego planu naprawczego nałożonego na nią do wykonania od 1 października 2013 r. do 30 listopada 2013 r. Pracownicy strony pozwanej byli oceniani corocznie przez przełożonych przy uwzględnieniu kryteriów: 1) orientacja na cele przejawiająca się w wykorzystaniu niestandardowego

podejścia, 2) orientacja na klienta wyrażająca się w aktywnym zaangażowaniu w jego sprawy, 3) otwartość na zmianę przez aktywne w niej uczestniczenie, 4) spójność z wartościami banku, tj. działanie zgodnie z wartościami w trudnych sytuacjach, 5) zaangażowanie w rozwój, 6) kontrolowanie emocji, 7) wywieranie wpływu, tj. dobieranie sposobu argumentacji do odbiorcy, 8) efekty pracy (zawsze spełnianie oczekiwań). W systemie Banku istniała aplikacja K - jakość, składająca się z karty obserwacji i podsumowania, służąca sprawdzeniu przestrzegania przez pracowników obowiązujących w Banku standardów współpracy z klientami, gdzie bezpośredni przełożeni wpisywali na bieżąco uwagi pod adresem pracowników na podstawie obserwacji stanowiskowych. Pracownicy mogli się z tymi wpisami zapoznawać i korygować swoje niedociągnięcia. U strony pozwanej obowiązywały standardy zachowań - pozdrowienie klienta, przedstawienie się (choć każdy pracownik miał plakietkę z imieniem, nazwiskiem i stanowiskiem) oraz wręczenie klientowi swojej wizytówki. Strona pozwana organizowała tzw. scenki sprzedażowe, aby pracownicy lepiej opanowali umiejętności sprzedażowe produktów bankowych. Prowadzono arkusze oceny i rozwoju zawodowego pracownika. Pracownicy sporządzali tygodniowe plany zadań i sprawozdanie z ich realizacji. Ponadto, codziennie mieli spotkanie z bezpośrednim przełożonym przy tablicy, na której były wypisywane zadania pracownika na dany dzień. Dokonana w dniu 1 lipca 2013 r. za okres od 21 maja 2012 r. do 20 maja 2013 r. ocena pracy powódki wykazała, że 4 spośród 8 kryteriów podlegających ocenie zostały ocenione poniżej oczekiwań pracodawcy (w zakresie kryteriów: orientacja na cele, otwartość na zmianę, zaangażowanie w rozwój i efekty pracy). Przeprowadzone przez przełożonego powódki w okresie od maja do października 2013 r. obserwacje jej pracy wykazały niedociągnięcia dotyczące ubioru, stanowiska pracy, początku spotkania, analizy potrzeb klienta, prezentacji oferty i zakończenia spotkania.

W dniu 28 marca 2014 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę ze skutkiem na 30 czerwca 2014 r., wskazując jako jego przyczynę negatywną ocenę pracy powódki na zajmowanym stanowisku kasjera-dysponenta wynikającą z niespełnienia oczekiwań pracodawcy w zakresie wymaganych kompetencji, czego wyrazem jest ocena okresowa dokonana w dniu 1 lipca 2013 r. (na 8 kompetencji podlegających ocenie, 4 z nich zostały ocenione poniżej

oczekiwań pracodawcy) oraz niestosowania wymaganych - na podstawie decyzji prezesa zarządu Banku z dnia 16 kwietnia 2013 r. - standardów współpracy z klientami w zakresie przywitania i profesjonalnego rozpoczęcia spotkania, pozyskania i aktualizacji danych kontaktowych, analizy potrzeb i oczekiwań klientów, wykorzystania materiałów informacyjnych podczas prezentacji oferty i korzystania z wizytówek, stwierdzonego w wyniku obserwacji przełożonego przeprowadzonych w dniach 3 czerwca, 28 sierpnia, 11 i 23 października 2013 r. Pracodawca powołał się na § 10 ust. 1 obowiązującego u niego regulaminu pracy, zgodnie z którym pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie zgodnie z obowiązującymi w Banku przepisami wewnętrznymi oraz stosować się do poleceń służbowych, które dotyczą powierzonej pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę oraz na § 16 ust. 1 pkt 2 tego regulaminu, w myśl którego naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika jest w szczególności niesumienne i niestaranne wykonywanie pracy oraz niestosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą powierzonej pracy.

Podzielając te ustalenia, Sąd odwoławczy zaaprobował stanowisko Sądu pierwszej instancji, że kryteria oceny 8 kompetencji, składających się na ocenę pracownika pod kątem realizacji wymaganych standardów nie są precyzyjne i mogą rodzić subiektywizm przełożonych, a w konsekwencji prowadzić do arbitralnej przyczyny samego wypowiedzenia. Dotyczy to w szczególności wymienionych w wypowiedzeniu kryteriów określonych jako orientacja na cele, otwartość na zmiany, zaangażowanie w rozwój i efekty pracy. Są to bowiem bardzo obszerne zakresy pojęciowe, co może powodować, że nie da się ich zweryfikować obiektywnym miernikiem i powiązać oceny kompetencji poniżej oczekiwań pracodawcy z niskimi wynikami sprzedażowymi, jak uczyniła to strona pozwana wskazując na przyczyny dokonanego wypowiedzenia. Takie powiązanie jest nieuzasadnione i niespójne już tylko dlatego, że z jednej strony - osiągnięte przez powódkę w okresie objętym oceną wyniki sprzedaży premiowały ją finansowo i tylko w jednym kwartale tego okresu plasowały ją na ostatnim miejscu w zespole, a z drugiej strony - ocenione zostały przez pracodawcę negatywnie. Tymczasem nie da się przyjąć, że osiągnięcie premiowanego przez pracodawcę wyniku planu sprzedaży stanowi

konsekwencję niespełnienia przez powódkę jego oczekiwań w zakresie wymaganych kompetencji na zajmowanym stanowisku. Skoro w okresie objętym oceną pracy powódka wykonywała plany sprzedaży na poziomie uprawniającym ją do premii, to nie można jej przypisywać braku staranności w pracy ani też braku identyfikacji z Bankiem i realizowaniem jego celów. Z kolei zróżnicowanie efektów pracy pracowników w danych zespołach jest rzeczą naturalną, co potwierdziła strona pozwana ustalając minimalny pułap wykonania zadań dla celów przyznania premii jako czynnika motywacyjnego. Nieosiągnięcie przez pracownika 100% wykonania indywidualnego planu przy ustaleniu na 80% minimalnego pułapu, od którego przysługuje premia, nie może być traktowane jako ujemna ocena pracy, uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Natomiast pozostałe zarzucane powódce uchybienia były, zdaniem Sądu drugiej instancji, zbyt małej doniosłości, aby uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem o długoletnim stażu i nienagannej wcześniej linii zawodowej. W rezultacie Sąd odwoławczy uznał, że wskazane przez stronę pozwaną przyczyny były nierzeczywiste i niekonkretne, a nadto - z uwagi na nieobiektywne kryteria oceny pracy powódki - nie uzasadniały wypowiedzenia jej umowy o pracę, co stanowiło podstawę zastosowania w sprawie art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, dokonanie powódce wypowiedzenia mogło również zostać ocenione jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Powódka legitymowała się bowiem 36-letnim stażem nienagannej pracy. Do końca zatrudnienia wykonywała bardzo odpowiedzialne czynności jako skarbnik i przyuczała innych kasjerów do tej roli. Przez trzy kwartały 2013 r. realizowała plan na poziomie wymaganym do przyznania premii, a okoliczność, że inne pracownice Banku otrzymały wyższe premie nie dowodzi ani braku staranności w wykonywaniu obowiązków po stronie powódki, ani braku identyfikowania się przez nią z Bankiem i jego celami.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła: I. naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nierzeczywista i niekonkretna, podczas gdy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazane zostały w sposób konkretny i szczegółowy rzeczywiste przyczyny

uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, a które nie muszą mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości wobec faktu, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę; 2) art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest nieuzasadnione, albowiem mierzalne efekty pracy pracownika nie mogły świadczyć o jakości jego pracy oraz uznanie, że brak wymaganej staranności i sumienności w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych polegający, między innymi, na braku wykonania planu naprawczego oraz na niestosowaniu się do procedur dotyczących obowiązujących standardów jakości obsługi klientów nie może świadczyć o nieakceptowalnej jakości pracy uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, a zarzucane pracownikowi naruszenia stanowią uchybienia o zbyt małej doniosłości, aby uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę; 3) art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz dokonanie analizy i oceny zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę wyłącznie w aspekcie praw i interesów pracownika, z pominięciem zasługującego na ochronę interesu pracodawcy w osiągnięciu jak najlepszych wyników sprzedaży w związku z ponoszonym przez pracodawcę ryzykiem prowadzenia działalności gospodarczej oraz z pominięciem uprawnienia pracodawcy do realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonanie zadań, 4) art. 8 k.p., przez jego zastosowanie w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia, że pozwany Bank naruszył zasady współzycia społecznego oraz że jego działanie stanowiło nadużycie prawa, gdyż to powódka nie wywiązywała się z obowiązków pracowniczych; II. naruszenie prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: 1) art. 232 k.p.c., przez przyjęcie, że pozwany nie wywiązał się obowiązku udowodnienia okoliczności, iż przyczyny zwarte w złożonym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę były rzeczywiste i uzasadnione, podczas gdy pozwany zaoferował logiczne, spójne i wzajemnie uzupełniające się dowody, potwierdzające, że wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione; 2) art. 382 § 2 k.p.c. (z uzasadnienia podstaw kasacyjnych wynika, że skarżący ma na myśli art. 328 § 2 k.p.c.) w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewskazanie, w czym wyrażała się nierzeczywistość i niekonkretność przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, co jest istotnym

elementem merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie i skupienie się wyłącznie na wyjaśnieniu kwestii nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, co w konsekwencji powoduje, że treść uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу w zakresie nierzeczywistości i niekonkretności wskazanych przyczyn wypowiedzenia.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie w całości również wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, ewentualnie o uchylenie „zaskarżonych orzeczeń” i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, przez oddalenie powództwa w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się nieusprawiedliwiona, gdyż zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Za niezasadne muszą być uznane zarzuty obrazy prawa procesowego. Po pierwsze, art. 232 k.p.c. dotyczy zakresu postępowania dowodowego i stanowi, że „strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę”. Oznacza to, że w kontradiktoryjnym procesie cywilnym strony zobowiązane są do wykazywania odpowiedniej aktywności dowodowej, zaś działanie z urzędu nie jest obowiązkiem sądu, lecz jego uprawnieniem. Z wywodów skarżącego wynika, że zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. kieruje do zdania pierwszego tego przepisu. Skarżący nie twierdzi jednak, aby doszło do naruszenia reguł dowodowych przez nieuprawnione przesunięcie ciężaru dowodzenia lub aby dowody zaoferowane dla poparcia jego twierdzeń nie zostały dopuszczone, przeprowadzone, wzięte pod uwagę i ocenione. Natomiast w płaszczyźnie rozważanego przepisu nie mieści się trafność tej oceny. Po drugie, w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że art. 328 § 2 k.p.c., stosowany w postępowaniu apelacyjnym odpowiednio przez art. 391 § 1 k.p.c., może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną w wyjątkowych wypadkach, a mianowicie wówczas, gdy niezachowanie wymagań

konstrukcyjnych uzasadnienia wyroku uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną. Tylko bowiem w takim wypadku uchybienie art. 328 § 2 k.p.c. może mieć - wymagany przez art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - wpływ na wynik sprawy (por. np. wyrok z dnia 8 lipca 2015 r., II PK 282/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 11, s. 599-603 i powołane w nim wcześniejsze orzeczenia). Rację ma skarżący, że Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, które z przyczyn wypowiedzenia uznał za niekonkretne, a które za nieprawdziwe i dlaczego. Skarżący nie wykazuje jednak, z jakich względów uchybienie to mogłoby mieć wpływ na wynik sprawy, skoro Sąd odwoławczy jednocześnie uznał wszystkie wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia za nieuzasadnione albo z uwagi na zastosowanie nieprecyzyjnych i nieobiektywnych kryteriów oceny pracy powódki, albo ze względu zbyt małą wagę zarzucanych jej uchybień. Nie wiadomo również, jaki wpływ na wynik sprawy miałyby mieć wskazane w uzasadnieniu zarzutu odniesienie się przez Sąd drugiej instancji do braku przesłanek zastosowania art. 45 § 2 k.p., skoro skarżący w ramach kasacyjnej podstawy obraży prawa materialnego nie podnosi zarzutu obraży tego przepisu.

W ramach zarzutu naruszenia prawa materialnego skarżący trafnie wskazuje na obrazę art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Z kolei art. 45 § 1 k.p. rodzi uprawnienie pracownika do określonych w tym przepisie roszczeń „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że art. 30 § 4 k.p. objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednak z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed

wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się zatem z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p., o tyle wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione. Przepis art. 45 § 1 k.p. pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadnić wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i z tego względu nieuzasadniająca wypowiedzenia. W związku z tym, mimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ta ostatnia powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p. (por. wyroki z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 127 oraz z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i powołane w nich wcześniejsze orzeczenia).

Rację ma skarżący, że wskazane przez niego przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostały sformułowane w sposób dostatecznie jasny i konkretny, spełniający wymagania co do jego formy w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p. Natomiast to, czy okoliczności te istotnie uzasadniały dokonanie wypowiedzenia (były rzeczywiste i wystarczające), stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Trafność zarzutu naruszenia art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza jednak o zasadności skargi kasacyjnej, gdyż w ostateczności Sąd odwoławczy oceny takiej dokonał, pomimo tego, że - jak

się wydaje - nie rozróżnił przyczyny wypowiedzenia nierzeczywistej (fikcyjnej, nieistniejącej, nieprawdziwej, wskazanej dla ukrycia przyczyny rzeczywistej) od przyczyny rozumianej jako powód, który - w subiektywnym przekonaniu pracodawcy - uzasadnia wypowiedzenie. Taki powód jest prawdziwy (rzeczywiście istnieje), może być jednak niewystarczający i z tego względu nieuzasadniający wypowiedzenia. W istocie z wywodów Sądu drugiej instancji wynika, że chociaż okoliczności wskazane powódce jako przyczyna wypowiedzenia rzeczywiście zaistniały, to obiektywnie nie uzasadniały decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Przepis art. 45 § 1 k.p., zawierający pojęcie „wypowiedzenie nieuzasadnione”, stanowi klauzulę generalną, czyli zawiera sformułowanie ogólne (zwrot niedookreślony), pozostawiając sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna znajduje zastosowanie w konkretnej sprawie. Zakwestionowanie tej oceny w toku kontroli kasacyjnej może mieć uzasadnienie jedynie wówczas, gdy jest ona ewidentnie bezpodstawna lub rażąco narusza zasady logicznego rozumowania.

Trafnie skarżący podnosi, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie jego zadań i efektywne prowadzenie działalności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że wprowadzenie umowy o pracę zalicza się do umów starannego działania, jednak nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków pracowniczych odbywa się bez względu na wyniki (efekty) świadczonej pracy. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracownika. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika (por. wyrok z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 87/14, LEX nr 1659234 i powołane w nim orzeczenia). Jednocześnie jednak podkreśla się, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne,

dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, LEX nr 2066986 i powołane w nim orzecznictwo). Pozwala to na sformułowanie stanowiska, że ocena, czy brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, nie powinna być dokonywana bez uwzględnienia dotychczasowego sposobu realizacji obowiązków przez pracownika związanego z tym samym pracodawcą przez kilkudziesięcioletni okres zatrudnienia. W szczególności uzyskiwanie przez takiego pracownika na końcowym etapie jego życia zawodowego wyniku sprzedaży na poziomie niższym niż osiągnął przez niektórych pracowników wykonujących takie same obowiązki, nie może być samo w sobie czynnikiem deprecjonującym pracownika i przekreślającym jego dotychczasowy wkład w prowadzoną przez pracodawcę działalność.

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną, nie wykracza poza granice swobody sędziowskiej uznanie przez Sąd odwoławczy, że nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. jest wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce, która - jak wynika z niekwestionowanych przez skarżącego ustaleń, którymi Sąd Najwyższy jest związany na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. - w okresie 36 lat nienagannej pracy u strony pozwanej zajmowała odpowiedzialne stanowiska i przyuczała nowe kadry z korzyścią dla pracodawcy, zaś aktualnie co prawda nie osiąga wymaganej przez niego stuprocentowej efektywności pracy mierzonej wynikiem sprzedaży, uzyskuje jednak wynik powyżej ustalonej przez pracodawcę normy, określonej prawem do premii. Sąd odwoławczy zasadnie przy tym zwrócił uwagę, że tylko w jednym z uwzględnionych przez pracodawcę kwartałów 2013 r. wyniki sprzedaży powódki były najniższe w zespole. Słusznie Sąd drugiej instancji uznał za nietrafne powiązanie przez skarżącego w dokonanym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę niespełnienia w pełni 4

spośród 8 ustalonych przez pracodawcę kryteriów oceny kompetencji wymaganych na zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy z niezyskaniem przez nią zadowalających wyników sprzedażowych oraz niewykonaniem związanego z tym planu naprawczego. Takiego prostego „przełożenia” trudno się dopatrzeć już tylko z tego względu, że okres, za który została przeprowadzona ocena pracy powódki (21 maj 2012 r. - 20 maj 2013 r.) nie odpowiada w przeważającym zakresie okresowi wziętemu przez pracodawcę pod uwagę przy ocenie wyników sprzedaży (II-IV kwartał 2013 r.).

Za trafną należy również uznać ocenę Sądu drugiej instancji, że stwierdzone w okresie od maja do października 2013 r. niestosowanie się przez powódkę do procedur dotyczących obowiązujących u pracodawcy standardów jakości obsługi klientów nie jest wystarczające do uznania zasadności wypowiedzenia jej umowy o pracę w marcu 2014 r. Standardy współpracy z klientami zostały wprowadzone decyzją prezesa zarządu Banku z dnia 16 kwietnia 2013 r., a tym samym w początkowym okresie ich obowiązywania mogły występować niedociągnięcia w ich stosowaniu przez powódkę. Co jednak istotniejsze, brak stwierdzenia takich niedociągnięć po październiku 2013 r. wskazuje, że powódka skorygowała swoje zachowanie i w okresie kilku miesięcy poprzedzających dokonanie wypowiedzenia stosowała wymagane standardy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że mimo braku ustawowego ograniczenia możliwości wypowiedzenia umowy o pracę terminem biegnącym od ujawnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy, przyczyna ta nie może utracić waloru aktualności (por. wyrok z dnia 26 lutego 2013 r., I PK 194/12, LEX nr 1620345 i powołane w nim orzeczenia).

Wobec oceny, że dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., odwołanie się przez Sąd drugiej instancji do nadużycia prawa przez pracodawcę nie było konieczne i zostało w istocie uczynione „z ostrożności”. Oznacza to zbędność rozważania kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 8 k.p. Należy tylko stwierdzić, że ocena, czy w konkretnym przypadku przepis ten ma zastosowanie, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13 (LEX nr

1495939). Zakwalifikowanie przez Sąd drugiej instancji zachowania skarżącego jako nadużycie prawa jest adekwatne do stanu faktycznego sprawy, a skarżący nie przedstawia żadnych argumentów znajdujących oparcie w ustaleniach przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku i mogących tę ocenę podważyć.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

kc