

POSTANOWIENIE

Dnia 18 grudnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriłło

w sprawie z powództwa P. K.

przeciwko B. Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 18 grudnia 2014 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W. z
dnia 17 grudnia 2013 r., sygn. akt XXI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 17 grudnia 2013 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 25 marca 2013 r. i zasądził od pozwanego B. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda P.K. kwotę 21.037,50 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 3 lutego 2012 r. do dnia zapłaty oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda zwrot kosztów procesu za obie instancje sądowe.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p. i art. 100 § 1 k.p. Skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądami

obu instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano jej oczywistą zasadność, spowodowaną rażącym naruszeniem przez Sąd Okręgowy art. 45 § 1 i art. 100 § 1 k.p., polegającym na uznaniu, że: 1/ jedynie zawinione naruszenie przez pracownika (zatrudnionego na stanowisku kierowniczym) obowiązków pracowniczych mające wpływ na słabe wyniki placówki którą kieruje, może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę wobec osiągnięcia przez kierowaną placówkę niskich wyników sprzedażowych, podczas gdy żaden z przepisów kodeksu pracy takiego wymogu nie precyzuje w zakresie wypowiedzenia stosunku pracy, natomiast utrwalona w literaturze przedmiotu oraz powszechnie przyjęta w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładania pojęcia zasadności wypowiedzenia w świetle art. 45 § 1 k.p. podkreśla, iż dla zasadności wypowiedzenia nie jest konieczne stwierdzenie zawinionych działań pracownika, a ocena przyczyny wypowiedzenia winna być rozpatrywana między innymi z uwzględnieniem charakteru stanowiska zajmowanego przez pracownika i rodzaju realizowanych przez niego zadań; 2/ wskazanie pracownikowi jako przyczyny wypowiedzenia niezrealizowanie planów sprzedaży na oczekiwanym poziomie, w tym przywołanie w wypowiedzeniu i wykazanie, iż plany sprzedażowe placówki którą kieruje realizowane są na najniższym poziomie wśród placówek w Regionie, nie stanowi (zgodnie z art. 100 § 1 Kodeksu pracy) o braku staranności wykonywania nałożonych na pracownika zadań, a jedynie o wynikowym charakterze powołanej przyczyny wypowiedzenia, niedopuszczalnej do formułowania przez pracodawcę - w ocenie Sądu drugiej instancji - w obecnym stanie prawnym.

W uzasadnieniu wniosku podniesiono, że istotą sporu jest ustalenie, czy dyrektor placówki jako pracownik zajmujący stanowisko kierownicze może odpowiadać za słabe wyniki sprzedażowe tej placówki, w konsekwencji stanowiące przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę, w sytuacji gdy pracodawca nie może zarzucić mu zawinionego działania, które doprowadziło do osiągnięcia słabych wyników, w tym najslabszych, w porównaniu z innymi placówkami w regionie. W ocenie skarżącej, odpowiedź na to pytanie staje się oczywista, nawet po pobieżnej

lekturze wykładni przepisu art. 45 § 1 k.p., w szczególności w zakresie pojęcia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i oceny przyczyn wypowiedzenia w ramach tej zasadności. Pozytywnej odpowiedzi na powyższe pytanie można udzielić bez dogłębnej analizy przepisów kodeksu pracy, które tylko w przypadku zastosowania rozwiązania umowy na podstawie art. 52 § 1 k.p. wymagają od pracodawcy wykazania winy pracownika, traktując taki tryb rozwiązania umowy jako szczególny. Natomiast pojęcie staranności, o której mowa w art. 100 § 1 k.p. stanowiące miarę należytego wykonywania zobowiązania oraz wykładania tego przepisu powszechnie przyjęta w literaturze przedmiotu, pozwala oceniać poziom ich realizacji przez pracownika na tle pozostałych pracowników, wykonujących prace w podobnych warunkach oraz na tożsamym stanowisku, co też pracodawca uczynił w niniejszej sprawie przywołując efekty tej oceny w treści wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. W przywołanych podstawach skargi kasacyjnej oraz ich uzasadnieniu, wskazano na rażące naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 45 § 1 oraz art. 100 § 1 k.p. Sąd Okręgowy pomijając dotychczas wypracowaną wykładnię pojęcia zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, dokonywaną w ramach art. 45 k.p., a także staranności o której mowa w art. 100 § 1 k.p., uznał że dopiero wówczas, gdy pracodawca wykaże zawinione działanie pracownika w zakresie uchybienia przez niego obowiązkom pracowniczym, niezależnie od stanowiska zajmowanego przez takiego pracownika, charakteru wykonywanej przez niego pracy, wówczas można takie przyczyny rozpatrywać w kategorii zasadności w ramach art. 45 k.p. Nadto w ocenie Sądu Okręgowego fakt, iż pracownik najslabiej realizuje powierzone zadania sprzedażowe (wśród pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach w danym regionie), co też zostało przywołane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę - niekwestionowane przez pracownika - nie stanowi o braku staranności takiego pracownika. Zatem przyjmując powyższe stanowisko zawarte w wyroku Sądu drugiej instancji należy dojść do wniosku, iż przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę należy rozpatrywać ściśle w kategoriach umowy o pracę jako umowy starannego działania, bez względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, zajmowane przez niego stanowisko, charakter działalności pracodawcy. Nadto jedynie zarzuty oparte o zawinione działanie pracownika mające bezpośredni wpływ na rezultaty

osiągane przez placówkę kierowaną przez takiego pracownika, ocenie Sądu drugiej instancji, można rozpatrywać w kategoriach zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, także niezależnie od faktu, iż pracodawca nie posiada bezpośredniego stałego nadzoru nad takim pracownikiem w zakresie sposobu świadczenia przez niego pracy, a pracownik ten zajmuje stanowisko kierownicze. Przyjmując stanowisko Sądu Okręgowego należy dojść do wniosku, że pracodawca, którego działalność opiera się na sprzedaży oferowanych przez niego usług, którego byt może zależeć od poziomu realizacji tej sprzedaży, nie może egzekwować od pracowników, aby realizowali zadania sprzedażowe na wysokim poziomie, gdyż ocenie podlegają jedynie działania zawinione przez pracownika, mające bezpośredni wpływ na wyniki i nie ma znaczenia przy tym, iż pozostali — tak jak dany pracownik zatrudnieni na tych samych stanowiskach kierowniczych — realizują te zadania na znacznie wyższym poziomie. Pracodawca zatem nie ma możliwości oceny pracy takiego pracownika pod kątem wyników, jakie przynosi jego praca. Kodeks pracy jedynie w art. 52 § 1 pkt 1 przywołuje przesłankę winy jako jeden z wymogów rozwiązania umowy o pracę, lecz w tym przypadku oczywistym jest przywołanie tej przesłanki z nadzwyczajny tryb rozwiązania stosunku pracy, w tym przyczyny tego rozwiązania powołane w przepisie. Zdaniem skarżącego, nie można wymagać od pracodawcy wyłącznie zarzutów stanowiących przyczynę wypowiedzenia umowy pracownikowi opartych na zawinionym naruszeniu obowiązków pracowniczych, na co wskazuje w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy. Oczywiście to, czy w danym przypadku wymagane jest wykazanie winy po stronie pracownika zależy, od przyczyn stanowiących podstawę wypowiedzenia umowy, lecz w niniejszej sprawie takowa nie jest wymagana, choćby z uwagi na charakter pracy wykonywanej przez powoda (zgodnie z którym do jego podstawowych obowiązków należało realizowanie planów sprzedażowych, ale i zarazem odpowiedzialność za ich nierealizowanie) i zajmowane przez niego stanowisko kierownicze.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, pozwany wniósł o jej odrzucenie lub oddalenie, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą juretrycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Odnosnie tej przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531, z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035, z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289, z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205, z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu

wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274, z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616, z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/ 07, LEX nr 453107, z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364, z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, iż przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230, z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743, z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowe sprawy wypada stwierdzić, że skarżąca nie wykazała kwalifikowanej postaci naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisu art. 45 § 1 k.p. Istota niniejszego problemu sprowadza się, do pytania, czy wystarczającą przesłanką wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na kierowniczym stanowisku jest obiektywny fakt niezrealizowania przez podległą temu pracownikowi komórkę organizacyjną zakładanej wielkości sprzedaży usług. W świetle utrwalonych poglądów judykatury, wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast 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 w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Bezzasadność wypowiedzenia wynikać może nie tylko z tego, że w sprawie występują dodatkowe, skrywane przez pracodawcę okoliczności, które legły u podstaw jego decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy lub zmianie jego treści, ale także z oparcia tejże decyzji na niedostatecznie sprawdzonych informacjach o okolicznościach stanowiących w

przekonaniu pracodawcy podstawę dla wypowiedzenia, podczas gdy informacje te okazały się nieprawdziwe w konfrontacji z dowodami przedstawionymi przez stronę przeciwną. Bezzasadność wypowiedzenia ma zatem miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahe albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy, bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 39). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Zawsze jednak ocena zasadności oświadczenia woli pracodawcy powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji stosunku pracy. Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności, obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód swojej decyzji, wywodzi skutki prawne z faktów przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli. Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji pracodawcy, bądź też wypowiedzenie narusza zasady współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r., I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu zawiera ocenę, czy taka jest też obiektywnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858).

W przedmiotowej sprawie podana w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę okazała się prawdziwa, lecz w ocenie Sądu drugiej instancji - nie uzasadniała ona zastosowanego trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia. Faktem jest, że od osób zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach wymaga się większej niż w odniesieniu do innych pracowników miary staranności przy

wykonywaniu obowiązków pracowniczych i nawet niezawinione niezrealizowanie przez nich powierzonych im zadań może implikować utratę zaufania pracodawcy. Jednak także w przypadku tej kategorii pracowników ich odpowiedzialność za niespełnienie oczekiwań pracodawcy w zakresie wyników działania podległych im komórek organizacyjnych nie ma absolutnego charakteru. Nie można bowiem obarczać ich skutkami niezrealizowania planu produkcji, świadczonych usług czy sprzedaży, jeśli słabsze od zakładanych wyniki działalności kierowanego oddziału są efektem splotu różnych czynników, często nie tylko niezawinionych ale wręcz niezależnych od tych osób. Przypisanie pracownikom na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach większych kompetencji, ale i większej odpowiedzialności za wykonanie zadań należących do ich zakresu czynności, nie zmienia faktu, że w świetle art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy jest stosunkiem starannego działania, a wszelkie ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej (także ryzyko ekonomiczne) obciąża pracodawcę i nie można przerzucać tego ryzyka na pracowników, niezależnie od zajmowanych przez nich stanowisk. Analizując zatem zasadność wskazanej przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę z uwzględnieniem całego kontekstu sytuacyjnego, w jakim doszło do przypisywanego powodowi niewykonania planów sprzedaży w kierowanym przezeń oddziale, Sąd drugiej instancji nie dopuścił się naruszenia przepisu art. 45 § 1 k.p., a tym bardziej kwalifikowanej jego obrazy prowadzącej do wydania oczywiście błędnego rozstrzygnięcia.

Reasumując: wobec niewykazania istnienia powołanej w skardze kasacyjnej przesłanki przedsądu, z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.