

POSTANOWIENIE

Dnia 28 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. J.

przeciwko (...) Bank S.A. w W.

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 28 stycznia 2021 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 21 lutego 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 21 lutego 2019 r., sygn. akt V Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. – w sprawie z powództwa J. J. przeciwko (...) Bank S.A. w W. – oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. z dnia 5 października 2018 r., sygn. akt IV P (...), w którym Sąd Rejonowy oddalił powództwo J. J. przeciwko (...) Bank S.A. w W. o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne i istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Wskazano, że w orzeczeniu Sądu drugiej instancji powołane jest rozbieżne orzecznictwo w zakresie podstaw zwolnienia osoby zajmującej stanowisko kierownicze. Mowa tu o niezrealizowanych, a narzucanych przez pracodawcę planach sprzedażowych. Mowa tu o sytuacji, gdy powód jako pracownik nie jest wyłącznie odpowiedzialny za wyniki sprzedaży, które co prawda realizował już na poziomie otrzymywania za wynik premii - ale według pozwanego nie wykonywał co najmniej 100% planu i jest to wyłączna podstawa jego zwolnienia. Zgodnie z linią orzecznictwa przyjętą w zaskarżonym wyroku, dla prawidłowości zwolnienia pracownika wystarczy przekonanie pracodawcy, że zastąpienie go innym kandydatem usprawni funkcjonowanie zakładu pracy. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy - w tym przypadku realizację odgórnie narzucanych planów sprzedażowych. Zdaniem Sądu drugiej instancji w utrwalonej judykaturze przyjmuje się, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach autonomicznego prawa doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań i efektywne prowadzenie działalności gospodarczej, jeżeli przewiduje, że zmniejszenie stanu zatrudnienia lub zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników (efektów) lub zminimalizowanie ryzyka prowadzonej działalności gospodarczej. Natomiast w niedawnej judykaturze Sąd Najwyższy uznał, że jeśli pracodawca wskazuje w wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, przyczyny dotyczące nieosiągnięcia zakładanych efektów pracy pracownika, zasadność wypowiedzenia (przyczyn) musi być zawsze oceniana poprzez kryterium sposobu wywiązywania się z jego obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017 r., III PK 93/16). Sąd drugiej instancji mimo, iż nie jest to odosobniony pogląd i od dawna jest forsowany przez komentatorów - uważa powyższy pogląd Sądu za

kontrowersyjny i wpadkowy. Analiza powyższych rozstrzygnięć prowadzi do następujących wniosków, które wskazuje dr hab. Leszek Mitrus w publikacji „Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika” (Legalis 2018). Po pierwsze, w judykaturze ukształtowała się bardzo liberalna i korzystna dla pracodawcy wykładnia art. 45 § 1 k.p. w kwestii zwolnień z przyczyn dotyczących pracownika. Celowość zastąpienia pracownika potencjalnie lepszym kandydatem sama w sobie może uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę. Wystarczające jest, że pracownik nie osiąga wymaganych efektów, a zdaniem pracodawcy zmiany personalne usprawnią funkcjonowanie zakładu. Nie ma znaczenia, z jakich przyczyn pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy. Niestety, taka interpretacja uderza w pracowników sumiennych i starannych. Nie są bowiem rzadkie sytuacje, gdy efektywność determinują czynniki, na które pracownicy nie mają wpływu lub jest on ograniczony (np. liczba wystawionych mandatów, określone wyniki sprzedaży, pozyskiwanie nowych klientów). Ostatnie ze wskazanych rozstrzygnięć nieco łagodzi ten niekorzystny dla pracowników mechanizm, ponieważ uwypukla konieczność oceny sposobu świadczenia pracy. Dyskusyjna jest utrwalona w judykaturze zasadność wypowiedzania umów z pracownikami na stanowiskach samodzielnych oceniana wyłącznie przez pryzmat osiąganych efektów. Po trzecie, zastrzeżenia budzi sposób oceny zwalnianych pracowników. Sąd Najwyższy porównuje rezultaty ich pracy z pracownikami na stanowiskach równorzędnych lub stwierdza osiąganie rezultatów słabszych niż w okresie wcześniejszym. Inaczej mówiąc, dla prawidłowości rozwiązania umowy wystarcza samo pogorszenie efektywności. W orzecznictwie drugoplanowo traktuje się wyważenie interesów stron, czego bardzo wyraźnie wymagały wytyczne Sądu Najwyższego z 1985 r. Orzecznictwo zbyt często przyznaje bezwzględne pierwszeństwo interesom pracodawcy, dając zielone światło dla usprawniania działalności przedsiębiorstwa kosztem zwolnienia pracownika. Regulacje powszechnego prawa pracy są ponadto bardzo lakoniczne także w kwestii oceny pracownika, która powinna łączyć się z wypowiedzeniem w przypadku braku osiąganych wyników sprzedażowych. Jedynie art. 94 pkt 9 KP stanowi, że jednym z obowiązków pracodawcy jest powinność stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów ocen pracowników oraz wyników ich pracy. Kryteria obiektywne są oparte

na elementach faktycznych w oderwaniu od własnych opinii, uczuć i interesów czy uprzedzeń oceniającego. Kryteria sprawiedliwe to kryteria dostosowane do doświadczenia zawodowego i wykształcenia pracownika, miejsca, jakie zajmuje on w hierarchii organizacyjnej obowiązującej u pracodawcy, a także rodzaju wykonywanej pracy. Przepis ten nie wskazuje celu, dla którego pracodawca opiniuje podwładnych. Nie odnosi się do zakresu przedmiotowego, kryteriów lub częstotliwości oceny, nie określa podmiotów formułujących sądy dotyczące pracowników.

Ocena „wyników pracy” jaką pozwany uznaje za wyniki sprzedażowe odnosi się do efektywności pracownika oraz osiągania przez niego rezultatów oczekiwanych przez pracodawcę. Element ten nie powinien stanowić wyłącznego kryterium przesądzającego o zasadności wypowiedzenia. Wyniki pracy mogą być oceniane przez odniesienie do efektów osiąganych przez osoby na stanowiskach równorzędnych, a także stwierdzenie mniejszej skuteczności w porównaniu z okresem poprzednim. Tak mierzona efektywność nie powinna jednak być jedynym elementem przesądzającym o prawidłowości rozwiązania umowy, bowiem wówczas uwzględniony jest tylko interes pracodawcy. Pod kątem prawidłowości wypowiedzenia większe znaczenie powinna mieć ocena pracowników: a zatem wyrażenie opinii na temat sposobu świadczenia pracy, a także sumienności i staranności pracowniczej. Pracownikowi należy zasygnalizować ewentualne niedociągnięcia, a także zapewnić mu możliwość lepszego wykonywania obowiązków w przyszłości. W ten sposób zmniejszeniu powinno ulec ryzyko utraty zatrudnienia. Z perspektywy ochrony przed wypowiedzeniem jest to najistotniejszy cel opiniowania pracowników.

Stwierdzenie okoliczności uzasadniającej wypowiedzenie ze względu na zachowanie pracownika powinno być poprzedzone jego obiektywną i sprawiedliwą oceną. Aktualne regulacje dają pracodawcy zbyt dużo swobody, która wręcz graniczy z arbitralnością. W tej sprawie miała miejsce sytuacja w której pracownik - powód poznał opinię na swój temat dopiero w momencie zakomunikowania mu decyzji przełożonego bez możliwości odwołania. Inaczej mówiąc, zdaniem ustawodawcy wcześniejsze zasygnalizowanie możliwości zwolnienia pracownika ze

względu na niewłaściwe postępowanie nie jest składnikiem ochrony przed wypowiedzeniem.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o: 1) wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jako niezawierającej okoliczności uzasadniających jej rozpoznanie, 2. w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - o jej oddalenie, 3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 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. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi

kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179); 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z dnia 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504) i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., V CSK 356/07, LEX nr 621243).

Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego skarżący – opierając wniosek o przyjęcie jego skargi do rozpoznania na przyczynie przyjęcia skargi określonej w przepisie art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. – powinien określić, które

przepisy wymagają wykładni, ale także wskazać, na czym polegają poważne wątpliwości związane ze stosowaniem tych przepisów wraz z podaniem doktrynalnego lub orzeczniczego źródła tych wątpliwości (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Konieczne jest opisanie tych wątpliwości, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03; z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Jeżeli zaś skarżący powołuje się na rozbieżności w orzecznictwie sądowym, to zobowiązany jest przytoczyć te rozbieżne orzeczenia Sądów, przy czym musi wykazać, że występująca w nich rozbieżność ma swoje źródło w różnej wykładni przepisu albo wykazać, że wykładnia dokonana przez Sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., II CSK 21/08, LEX nr 794605). Chodzi przy tym o rozbieżności w wykładni przepisu prawa, a nie o rozbieżności w jego zastosowaniu. Ponadto, ze względu na publiczne cele, jakie ma do spełnienia rozpoznanie przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej, skarżący powinien także wykazać celowość dokonania wykładni przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2012 r., III SK 15/12, LEX nr 1228636 oraz z dnia 19 października 2012 r., III SK 13/12, LEX nr 1228618).

Uwzględniając przedstawione założenia interpretacyjne należy stwierdzić, że autorka rozpatrywanej skargi kasacyjnej nie przedstawia ani istotnego zagadnienia prawnego sprawy w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., ani też potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Przede wszystkim zasadniczą wadliwość uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania polega na tym, że strona skarżąca nie wskazuje bezpośrednio przepisu prawa, z którym wiąże sugerowane w uzasadnieniu wniosku istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) czy też potrzebę wykładni przepisu prawa w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Bardzo obszerne

uzasadnienie wniosku zostało oparte na przepisaniu znacznych fragmentów powołanego w uzasadnieniu wniosku opracowania naukowego. W uzasadnieniu wniosku nie zawarto odpowiedniej juretrycznej argumentacji wykazującej, że w sprawie rzeczywiście występują przyczyny przyjęcia skargi do rozpoznania określone w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

O rozbieżności w orzecznictwie sądowym nie przekonuje powołanie się przez skarżącego na wskazany w uzasadnieniu wniosku wyrok Sądu Najwyższego. Brakuje wykazania w formie odpowiedniej argumentacji rozbieżności w wykładni przepisów prawa określających przedmiotowe zagadnienie z uwzględnieniem odmienności stanów faktycznych spraw, na tle których zapadł powołany przez skarżącego wyrok oraz zaskarżony rozpatrywaną skargą kasacyjną wyrok Sądu Okręgowego w O.; zwłaszcza w kontekście znacznie wyższych wymagań stawianych przez pracodawcę osobom zajmującym najwyższe stanowiska w strukturze organizacyjnej pracodawcy.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. (pkt 1.). Rozstrzygnięcie zawarte w pkt 2. niniejszego postanowienia ma podstawę w art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.