

Sygn. akt VI Pa 49/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2022r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Krakowska

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2022 r.

w Bydgoszczy

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa: M. C. (1)

przeciwko: (...) S.A. w B.

o odszkodowanie na skutek apelacji pozwanego (...) S.A. w B.

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 29 kwietnia 2019 sygn. akt VII P 21/19

1. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddała powództwo w całości;
2. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 555 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. Kosztami sądowymi, od uiszczenia których zwolniony był powód, obciąża Skarb Państwa.

VI Pa 49/22

## UZASADNIENIE

Powód M. C. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) S.A. w B. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w kwocie 17.550,00 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu pozwu oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż zgodnie z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 29 czerwca 2015 roku, jako przyczynę wskazano niezadawalające wyniki sprzedaży produktów pozwanej. Przy wręczeniu rzeczonego oświadczenia bezpośredni przełożony nie odniósł się w żaden sposób do przyczyn rozwiązania umowy, wskazując jedynie, że jest mu bardzo niezręcznie, a sytuacja jest dla niego stresująca. W dalszej części strona powodowa podniosła, iż w jej ocenie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w całości, gdyż jest zbyt ogólne, nie odwołuje się do żadnych wskaźników sprzedaży, ani kategorii produktów, a jedynie do subiektywnego poczucia zadowolenia pracodawcy. W zawartej umowie o pracę, ani późniejszych dokumentach (regulaminie, zarządzeniu) nie został określony wymagany poziom sprzedaży produktów, który gwarantował pracodawcy zadowolenie. Według wiedzy powoda osiągał on 2-ie lub 3- cie wyniki sprzedażowe w ośmioosobowym zespole. Pozostali pracownicy, poza jednym który uzyskiwał 4, 5- ty wynik, nie zostali zwolnieni z pracy, mimo osiągnięcia gorszych wyników. W konsekwencji, dokonane wypowiedzenie nie wynika z obiektywnie ustalonych wyników sprzedaży, a jego rzeczywista przyczyna nie

została pracownikowi ujawniona. W ocenie powoda, jeżeli wypowiedzenia nie otrzymali pracownicy uzyskujący gorsze wyniki sprzedażowe, przyczyna wskazana przez pozwanego jest pozorna i nierzeczywista.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, iż sam fakt zatrudnienia powoda na stanowisku handlowca determinuje zakres zadań stojących przed pracownikiem jak i uzasadnionych oczekiwań pracodawcy. Zarząd pozwanej dokonuje na bieżąco analizy pracy pracowników, zaś z otrzymywanych raportów wynikało, że powód oraz inni handlowcy, nie byli w stanie podołać postawionym zadaniom. Pion Handlowy osiągał mizerne wyniki sprzedażowe, a w konsekwencji, wobec pracowników tego działu zachodziła konieczność wymiany części zatrudnionych na osoby rokujące lepszymi wynikami sprzedażowymi, gdyż spółka aby udźwignąć koszty blisko 100 zatrudnionych i podołać wymaganiom rynku, musi bezsprzecznie sprzedawać swoje produkty. Analiza wyników sprzedaży powoda w 2018 roku wykazała, iż średni miesięczny zysk pozwanej z pracy powoda wynosił 5.600,94 zł, natomiast średni koszt pozwanej z tytułu zatrudnienia powoda oraz koszt leasingu jego samochodu służbowego i koszty paliwa wyniosły 8.084,71 zł. W konsekwencji, pozwana dopłacała do zatrudnienia powoda 2.433,77 zł miesięcznie, 29.805,24 zł rocznie. Pozwana podniosła, iż przed podjęciem ostatecznej decyzji, handlowcy otrzymali polecenie przeprowadzenia prezentacji dowolnego produktu informatycznego, ci miałyby być wskazówką pomocniczą przy dalszych decyzjach pracodawcy. Prezentacja przygotowana przez powoda była pobieżna, niestaranna, nie pokazywała konkretnego problemu i sposobu jego rozwiązania. Bezpośredni przełożony powoda poprosił go o przygotowanie kolejnej prezentacji, ale powód uznał, iż nie jest tym zainteresowany. Taka postawa powoda była dla zarządu pozwanej okolicznością uzasadniającą zwolnienie powoda z pracy, gdyż nie rokował on efektami na zajmowanym stanowisku. Kolejnym przykładem podejścia powoda do pracodawcy i obowiązków pracowniczych było odrzucenie przez powoda propozycji pracodawcy przywrócenia powoda do pracy pod warunkiem poprawy wyników sprzedażowych. Powód na tą propozycję się nie zgodził. W dalszej części pozwana przyznała, iż w 2018 roku miało miejsce szereg działań organizacyjnych mających zmieniających zasady funkcjonowania niektórych osób w dziale handlowym, jednak zmiany te nie miały żadnego związku z kresem zadań stojących przez powodem, jego obowiązków oraz oczekiwań pracodawcy. W ocenie pozwanej, przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była prawdziwa, nie można w tym przypadku mówić o niekonsekwencji, fikcyjności, gdyż strony doskonale wiedziały o co chodzi.

W piśmie procesowym z dnia 25 marca 2019 roku powód w związku z wyliczeniem odszkodowania przedstawionym przez pozwaną zmienił wielkość żądanego odszkodowania na 18.102,98 zł z odsetkami na opóźnienie liczonymi od kwoty należności głównej od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

Ponadto, powód podniósł, iż w odpowiedzi na pozew pozwana nie odniosła się do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, nie wskazano miernika zadowolenia którym posłużył się pracodawca, w jaki sposób powiadomiono pracownika. Powód podkreślił: nieostre pojęcia używane przez pozwaną „mierny wynik finansowy” osiągniany przez dział handlowy, „nierokowanie powoda” w kontekście dalszego zatrudnienia oraz koncentrację pozwanej na okolicznościach nie wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu tj. sposób przeprowadzonej prezentacji i odmowa jej „poprawienia”, nieprawidłowe lub nielojalne postępowanie powoda wobec pozwanej, czy niesprecyzowane „podejście powoda do pracodawcy i obowiązków pracowniczych”.

Obie strony reprezentowane były przez profesjonalnych pełnomocników.

Wyrokiem z 29 kwietnia 2019 r. Sąd Rejonowy w B. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 18.102,98 zł. tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 21 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty, oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd I instancji wydał takie orzeczenie w oparciu o następujące ustalenia :

Powód M. C. (1) był od dnia 29 czerwca 2015 roku zatrudniony w pozwanej (...) Sp. z o.o. w B., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku pracy kierownika ds. klientów kluczowych (miast, gmin, przemysłu za miesięcznym wynagrodzeniem 5.650 zł brutto.

Do obowiązków powoda należało m. in: koordynowanie pracy specjalistów ds. sprzedaży w określonym przez Dyrektora zakresie, pozyskiwanie kontraktów, realizowanie polityki sprzedaży, pozyskiwanie nowych klientów, przedstawienie klientom aktualnej oferty handlowej i usługowej, pozyskiwanie oraz obsługa sprzedażowa i posprzedażowa klientów, stosowanie się do postanowień dokumentacji systemu zarządzania jakością na obowiązującym na danym stanowisku pracy, wykonywanie wszelkich innych obowiązków zawodowych wobec pracodawcy o ile wynikają z przepisów prawa lub zasad etyki obowiązującej pracownika, wykonywanie zadań wynikających z potrzeb pracodawcy oraz organizacji procesu pracy a także najefektywniejsze wykorzystanie czasu pracy. W ramach swoich obowiązków powód był zobowiązany do osobistego kontaktu z klientami, co skutkowało koniecznością odbywania podróży służbowych, w ramach których w 2018 roku powód przejechał 20.000 km, podczas, gdy inni sprzedawcy 40.000.

W dniu 26 kwietnia 2016 roku nastąpiło przejście w całości (...) Sp. z o.o. w B. na (...) S.A. w B., a powód stał się pracownikiem (...) S.A. w B. z zachowaniem zasad dotychczasowego zatrudnienia.

Przełożonymi powoda byli: do września 2018 roku Z. C., zaś między wrześniem, a grudniem 2018 R. D..

U pozwanej w pionie handlowym były wydzielone dwa działy, w jednym z nich pracował powód, dział powoda liczył 10 pracowników. Poza handlowcami sprzedażą zajmowali się również dyrektorzy, prezes pozwanej. Na rok 2018 na cały pion handlowy został określony cel do realizowania w wysokości 35 mln złotych, zrealizowany w wysokości 26 mln 400 tys zł. Na zrealizowaną wielkość za rok 2018 składały się również zrealizowane umowy z lat poprzednich. Na początku 2018 roku zostało indywidualnie określone jakie wielkości mają osiągnąć w całym roku poszczególni pracownicy. Nie powstał żaden dokument określający normy sprzedażowe, ale powód w mailu otrzymanym na początku roku został poinformowany, że ma wypracować 3 mln 300 tys. złotych. Od kwietnia 2018 roku w dziale powoda wprowadzono metodę raportowania sprzedaży raz na tydzień, w każdy czwartek, a od wrześniu 2018 roku wobec powoda, jak też innych pracowników, został określony cel sprzedażowy tj. dopięcie jednego kontraktu dla przemysłu lub sektora publicznego. Powód wraz ze swoim przełożonym R. D. uczestniczył w pracach nad kontraktem przyłączeniowym E-bok o wartości 180.000 zł. Pozwana wylicytowała realizację tego kontraktu, zakładając, iż zostanie on zrealizowany przez podmiot zewnętrzny, który zażądał kwoty 320.000 zł za jego realizację. Kierownictwo pozwanej w osobach Dyrektora M. D., Prezesa L. i Dyrektora Ś. podjęło decyzję o realizacji tego kontraktu, pomimo, iż marża dla pozwanej była ujemna. Sprzedaż kontraktu E- bok mieściła się w zakresie realizacji celów sprzedaży powoda. Powód nie miał wpływu na warunki zawarcia tego kontraktu. Zazwyczaj proces realizacji kontraktu trwa od 3 do 6 miesięcy.

Wyniki sprzedażowe powoda za rok 2018 na tle innych pracowników były powyżej średniej dla zespołu, na pewno nie były najgorsze. W dziale powoda było 4 starszych handlowców, ale nie osiągnęli oni zakładanego wyniku 2 mln zł sprzedaży. Pozwana nie prowadziła rankingu zestawienia wyników sprzedażowych handlowców. Przełożony powoda R. D. rekomendował powoda do premii między wrześniem, a grudniem 2018 roku jeżeli były do tego podstawy, a nie rekomendował do premii innych pracowników. W roku 2018 odbyły się 3 spotkania z powodem dotyczące wyników jego sprzedaży. Wówczas przełożeni nie informowali powoda o złych wynikach sprzedaży. Powód do grudnia 2018 wypracował 580.000 przychodu netto. Nikt spośród handlowców nie zbliżył się do planowanego wyniku sprzedaży. Najlepszy wynik wypracował T. D. w wysokości 1 mln 200 tys. W dziale handlowym najgorsi sprzedawcy mieli zerową sprzedaż, spośród nich część została przekwalifikowana, część zwolniona, byli też gorsi handlowcy, którzy nadal pracują przy sprzedaży.

W listopadzie 2018 roku doszło do prezentacji powoda podczas cyklu warsztatów. Powód nie był informowany, że ma ona znaczenie dla jego dalszego zatrudnienia w pozwanej. W odczuciu przełożonych powoda, nie przekazał on wartości merytorycznych określonych w agendzie spotkania.

W roku 2018 w pionie handlowym złożono wypowiedzenia umów o pracę: 2 pracownikom w III kwartale oraz kolejnym dwóm pod koniec roku. W dniu 21 grudnia 2018 roku podczas wręczania powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, obecni byli jego przełożony R. D. oraz mecenas B.. R. D. nie mógł zgodzić się pewnymi powodami zwolnienia, z innymi mógł się zgodzić, poinformował powoda, iż wyniki sprzedaży nie są jedynymi kryteriami zwolnienia. Było nim również wrażenie jakie pozostawił po sobie powód podczas wystąpienia w listopadzie 2018 roku podczas cyklu warsztatów. Ocena potencjału sprzedażowego powoda została oceniona negatywnie i była również powodem wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Po spotkaniu na którym wręczono powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powód telefonicznie rozmawiał z M. D., który stwierdził, że to wszystko można jeszcze odkręcić, że powód musi przygotować nową prezentację. Pozwana stawiała powodowi 5 warunków powrotu, ale w ocenie powoda były one nieakceptowalne, nie podlegały negocjacji, powód mógł je albo zaakceptować albo odrzucić. Powód zaprezentował poprawioną prezentację, ale z powodem nie przeprowadzono re negocjacji dotyczących jego powrotu do pozwanej. Przyczyną zwolnienia powoda z pracy była konieczność dopłacania pozwanej do utrzymania stanowiska powoda.

Sąd I instancji oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodów z protokołu szkoleń złożonych na rozprawie w dniu 25 marca 2019 roku, uznając, iż nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, dla ustalenia stanu faktycznego w sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego w B.powództwo było zasadne i zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd oparł się na materiale dowodowym zebrany w toku sprawy, w tym na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, aktach osobowym powoda oraz zeznaniach świadków: M. D., L. L. (2), R. D., dowodzie z przesłuchania powoda oraz częściowym dowodzie z przesłuchania prezesa pozwanej. W ocenie Sądu przytoczone dowody były co do zasady wzajemnie spójne i jako takie zasługiwały na danie im wiary niemalże w całości. Sąd uznał za wiarygodne w całości dowody z dokumentów przeprowadzone na rozprawie, gdyż zostały one sporządzone przez uprawnione do tego osoby w przepisanej prawem formie, a poza tym żadna ze stron nie kwestionowała ich wiarygodności.

Wiarygodne w ocenie Sądu Rejonowego są zeznania ww. świadków, albowiem są jasne, konkretne, logiczne i zasadniczo wzajemne zgodne ze sobą, jak również korelujące z dokumentami zgromadzonymi w sprawie. Podkreślenia wymaga, że wszyscy świadkowie zeznawali w sposób spontaniczny i szczegółowy, wyczerpująco odpowiadając na zadawane im pytania. Drobne rozbieżności w zakresie: wielkości zrealizowanego celu sprzedażowego w 2018 całego działu handlowego oraz samego powoda, braku przydziału celu sprzedażowego dla powoda oraz innych pracowników tego działu i jego indywidualne nieokreślenie, przeprowadzanie z powodem rozmów dyscyplinujących, nie miały kluczowego znaczenia przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, zwłaszcza, iż w ww. zakresach pozostałe dowody pozwoliły na ich weryfikację.

Dowód z przesłuchania powoda Sąd ocenił jako wiarygodny niemalże w całości, albowiem zeznania powoda, w większości były zgodne z pozostałymi przeprowadzonymi w niniejszej sprawie dowodami. Nadto były jasne, logiczne, kategoryczne i szczegółowe. Należy zwrócić szczególną uwagę, iż zeznania powoda korelują z zeznaniami wskazanych świadków w zakresie ogólnego umiejscowienia wyniku sprzedażowego powoda w 2018 roku oraz przeprowadzonych przez niego prezentacji w listopadzie 2018 roku jak również propozycji składanych powodowi przez Dyrektora M. po złożeniu wypowiedzenia dotyczących możliwości powrotu powoda do pracy po spełnieniu określonych warunków.

Dowód z przesłuchania prezesa pozwanej Sąd ocenił jedynie w części jako wiarygodny, w zakresie, w którym korelował z zeznaniami powoda i wskazanych świadków tj. określenia na początku 2018 roku indywidualnych celów do zrealizowania przez pracowników, sprzedaży kontraktu E- bok jako mieszczącej się w zakresie realizacji celów sprzedaży powoda, przekwalifikowaniu, zwolnieniu bądź pozostawieniu najgorszych sprzedawców w dalszym ciągu przy sprzedaży. Ponadto Sąd nadał przymiot wiarygodności tej części zeznań, w której prezes pozwanej przyznał, iż powodem zwolnienia powoda z pracy była konieczność dopłacania pozwanej do stanowiska powoda, gdyż są

one finansowo uzasadnione. W pozostałym zakresie zeznania prezesa były odosobnione, sprzeczne z dowodami na podstawie których Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie.

Przepis art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy określa zwyczajny sposób rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu „umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)”. Formę wypowiedzenia umowy reguluje natomiast art. 30 § 3 - 5 kodeksu pracy, w myśl którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy powinno nastąpić na piśmie, a jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (tak jak w przypadku powoda), musi także podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Ponadto w piśmie rozwiązującym umowę pracodawca jest obowiązany zamieścić pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do Sądu Pracy. Zgodnie z od dawna utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 KP jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14). Zgodnie z tą linią orzecniczą istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07). Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08).

Abstrahując od formalnych wymogów dotychczas omawianych należy wskazać, że z art. 45 § 1 kp stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Paragraf 2 tego artykułu stanowi natomiast, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) a jej zasadnością (art. 45 § 1 kp). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (IPKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 kp.

Konstrukcja wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wszechstronnie omówiona w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 kp. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 kp), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony ewoluują w kierunku zliberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Niezmiennie jednak, stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych już wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd

mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana formalnie. Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 kp (wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie).

Odnosząc się do merytorycznej zasadności przedmiotowego wypowiedzenia Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że choć wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione, to oczywiście nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest już wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w art.30 § 4 kp (wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie). Nie ulega wątpliwości, że brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., IPKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14 ). Pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które, w jego ocenie, legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia. To natomiast, czy dane fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie zastosowania art. 45 § 1 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165 ).

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca powołał się w treści wypowiedzenia na "niezadawalające wyniki sprzedaży produktów (...) S.A." W ocenie Sądu Rejonowego wskazana przyczyna nie spełnia kryteriów: konkretności oraz jest nieprawdziwa. Pojęcie „niezadawalających wyników” jest nieprecyzyjne, nie pozwala określić poziomu sprzedaży jaki byłoby z punktu widzenia pozwanej satysfakcjonujący, akceptowalny. Odnosi się jedynie do subiektywnego poczucia zadowolenia pracodawcy, który nie może być obiektywnie weryfikowalny, a tego wymaga sądowa kontrola przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (tak Wyrok SN z dnia 30 kwietnia 1976 r., IPRN 21/76, OSPiKA 1977 z. 7-8, poz. 125, Wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). Pozwana tak formułując przyczynę wypowiedzenia nie odniosła się do konkretnych, precyzyjnych danych sprzedażowych powoda, które można byłoby porównać z wynikami innych pracowników i dopiero na tej podstawie wyprowadzić przedmiotowy wniosek. Sąd zaznaczył, iż nie odbiera pozwanej możliwości oceny powoda - handlowca pod kątem jego wyników sprzedaży, który jest podstawowym kryterium oceny powoda po kątem jego przydatności w realizowaniu celów pozwanej, jednakże zdaniem Sądu ocena ta musi mieć charakter obiektywny, pozwalający na jego zewnętrzną kontrolę. Nie może być uzależniona jedynie subiektywnego punktu widzenia pracodawcy, gdyż nie sposób określić co to oznacza „niezadawalający”. Być może w danym dniu zadawalający będzie oznaczał co innego, niż w innym dniu. Sąd zwraca w tym momencie uwagę, iż zgodnie z ustalonym stanem faktycznym w sprawie, wyniki sprzedaży powoda były powyżej średniej dla zespołu, a na pewno nie były najgorsze. W toku postępowania nie zostały przedstawione żadne precyzyjne dane pozwalające weryfikować twierdzenia strony pozwanej, a ciężar dowodu w tym zakresie obciążał stronę pozwaną (art. 6 kc z wz. z art. 232 kpc oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2006 r. V CSK129/05). Co więcej, pozwana złożyła powodowi przedmiotowe wypowiedzenie, pomimo jak przyznał sam prezes pozwanej, byli gorsi handlowcy którzy nadal zajmują się sprzedażą, nie zostali zwolnieni z pracy. Tym bardziej tak określoną przyczynę trudno zaakceptować jako prawdziwą. Można byłoby za taką ją potraktować, ale w przypadku ustalenia, że wyniki powoda były najgorsze albo jedne z najgorszych, a nie powyższej średniej. W dalszej części Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż zgodnie z ustalonym stanem faktycznym, kierownictwo pozwanej podejmując decyzję o wypowiedzeniu kierowało się innymi okolicznościami niż ta wskazana w oświadczeniu z dnia 21 grudnia 2018 roku. Prezes pozwanej zeznał, iż powodem zwolnienia był również rachunek finansowy utrzymania miejsca pracy powoda do zysków jakie on generował. Wynik ten był ujemny i pozwana nie chciała utrzymywać stanu kiedy musi „dopłacać” do stanowiska powoda. Nie negując takiego punktu widzenia, Sąd Rejonowy podkreślił jednak, iż przyczyna ta nie znalazła się w treści przedmiotowego oświadczenia o wypowiedzeniu, a więc skutkowało nieprawdziwością wskazanego tam powodu wypowiedzenia. Ponadto, fakt przeprowadzenia prezentacji w listopadzie 2018 roku i negatywnej oceny dokonanej przez osoby decyzyjne u pozwanej, w zakresie rokowania na przyszłość powoda, był również podstawą podjęcia decyzji

o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Okoliczność ta również nie znalazła się w treści rzeczowego oświadczenia z dnia 21 grudnia 2018 roku, a więc skutkowało to oceną o nieprawdziwości wskazanej tam przyczyny.

W konsekwencji, mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu wobec powoda zostało zastosowane nieobiektywne i nieprawdziwe kryterium wypowiedzenia umowy o pracę, a więc doszło do naruszenia art. 30 § 4 kp.

Wskazać w tym miejscu należy, że zgodnie z art. 45 § 1 K.p. razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> Kp). W przedmiotowej sprawie powód miał zawartą umowę na czas nieokreślony, a okres zatrudnienia u pozwanej wynosił powyżej 3 lat (od 29 czerwca 2015 roku), co skutkowało zasądzeniem odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, przy przyjęciu niespornej wielkości przedstawionej przez pozwaną (k. 23) tj. 18.102,98 zł.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i przyznając je od dnia 21 stycznia 2019 r., tj. od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej.

O kosztach procesu orzeczono z kolei w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., w którym została wyrażona zasada odpowiedzialności za wynik procesu.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wB. wywiódł pełnomocnik pozwanej zaskarżonemu wyrokowi zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, w tym wyprowadzenie na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie, wniosków z niego nie wynikających, a mianowicie, poprzez:

a) przyjęcie, że z zeznań świadków: p. M. D. i p. L. L. (2) wynika, że negatywna ocena potencjału sprzedażowego była również powodem wypowiedzenia mu umowy o pracę, w sytuacji, gdy zarówno z zeznań tych świadków, jak również zeznań p. J. S. (Pozwanej), wynika, że powód rozwiązania umowy o pracę był jeden - zaś negatywna ocena potencjału sprzedażowego jedynie utwierdziły pracodawcę w przekonaniu, że spośród pracowników działu handlowego (których wyniki sprzedażowe również były niezadowolające), zwolniony powinien zostać właśnie Powód;

b) przyjęcie, że z zeznań p. J. S. (Pozwanej), wynika, że przyczyną zwolnienia Powoda z pracy była konieczność dopłacania Pozwanej do utrzymania stanowiska pracy, w sytuacji gdy z zeznań p. J. S. wynika, że powód rozwiązania umowy o pracę był jeden - niezadowolające wyniki sprzedażowe produktów (...) S.A.;

c) przyjęcie, że zeznania p. J. S. (Pozwanej), były częściowo odosobnione i sprzeczne z dowodami na podstawie, których Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie, bez dostrzeżenia kluczowego faktu, że to p. J. S. - w odróżnieniu od świadków - był osobą ostatecznie decydującą o zwolnieniu Powoda i uprawnioną do podjęcia w tym zakresie autonomicznej decyzji, sformułowanej m.in. w oparciu o opinie; Sąd formułując tezę, że zeznania J. S. były odosobnione nie był w stanie dostrzec, że zarząd formułuje decyzję samodzielnie i zawsze w jakimś zakresie jest „odosobniony”, a nadto Sąd nie był w stanie doprecyzować konkretnie o jaką część zeznań i jaką sprzeczność z innymi dowodami chodzi, w sytuacji, gdy zeznania te były logiczne i uwzględniając decydującą pozycję J. S. - zasadniczo korespondujące z innymi zeznaniami świadków, a w szczególności zgodne z wręczonym Powodowi wypowiedzeniem umowy o pracę,

d) przyjęcie, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę z Powodem, tj. niezadowolające wyniki sprzedaży, jest niekonkretna i nieprawdziwa, w sytuacji gdy z zeznań Pozwanej (p. J. S.), jak również z zeznań samego Powoda, jednoznacznie wynika, że Powodowi został wyznaczony indywidualny cel sprzedaży na 2018 r.

na poziomie 3 300 000 zł postawiony przez jego bezpośredniego przełożonego Z. C. i były z nim przeprowadzane rozmowy dyscyplinujące, a więc sprzedaż poniżej tego poziomu siłą rzeczy oceniana była przez Pracodawcę jako sprzedaż niezadowolająca, a więc w kontekście tej sprawy nie można mówić, że przyczyna ta była niekonkretna i nieprawdziwa, a Powód nie wiedział z jakiej przyczyny otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę;

e) przyjęcie, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę z Powodem, tj. niezadowolające wyniki sprzedaży, jest niekonkretna i nieprawdziwa, w sytuacji gdy z zeznań świadka p. M. D. i wiadomości e-mail p. M. D. do Powoda z dnia 22.08.2018 r., jak również z zeznań samego Powoda jednoznacznie wynikało, że Powód miał wyznaczony cel indywidualny przez p. M. D. (polegający na dopięciu dwóch kontraktów w zakresie systemu zgłaszania awarii/lub migracji E4 do E5/lub systemu efektywności energetycznej dla sektora publicznego lub prywatnego), zatem niezrealizowanie tego celu oceniane było przez Pracodawcę jako sprzedaż niezadowolająca, a więc w kontekście tej sprawy nie można mówić, że przyczyna ta była niekonkretna i nieprawdziwa;

f) przyjęcie, że zeznania Powoda są niemalże w całości wiarygodne w sytuacji, gdy Powód na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2019 r. zeznał, że jego bezpośredni przełożony - p. Z. C. nie wyznaczył mu celu indywidualnego, co było całkowicie sprzeczne z jego wcześniejszymi zeznaniami na rozprawie w dniu 19.02.2019 r. w sprawie o sygn. akt VIII P 14/19, gdzie Powód zeznał jako świadek i zeznał, że p. Z. C. wyznaczył mu cel indywidualny na poziomie 3 300 000 zł, a więc nie było podstaw, by bezkrytycznie dawać wiarę jego zeznaniom;

2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 217 § 1 w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. polegające na niezasadnym oddaleniu wniosku pełnomocnika Pozwanej o przeprowadzenie dowodu z dokumentów, tj. protokołów ze szkoleń, w których uczestniczył Powód, na potwierdzenie faktu, że szkolenia takie miały miejsce (co Powód kwestionował), jak również na potwierdzenie tego, że Powód wiedział jakie produkty miał sprzedawać i jakie były oczekiwania pracodawcy w tym zakresie, co zdaniem Sądu nie miało znaczenia dla ustalenia stanu faktycznego sprawy;

3) naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. z powodu nie poddania w wystarczającym stopniu w uzasadnieniu wyroku przyczyn odmówienia wiarygodności i mocy dowodowej części zeznań p. J. S. (Pozwanej), jak również nie wskazania, które z zeznań Powoda nie są wiarygodne (w uzasadnieniu wyroku Sąd stwierdził, że zeznania Powoda są niemalże w całości wiarygodne), co uniemożliwia ocenę tych dowodów, właściwego sformułowania zarzutów apelacyjnych oraz późniejszą kontrolę instancyjną, a w konsekwencji błędnymi ustaleniami faktycznymi polegającymi na przyjęciu, że drobne rozbieżności w zakresie przydziału celu sprzedażowego Powoda i jego indywidualne nieokreślenie oraz przeprowadzenie z powodem rozmów dyscyplinujących, nie miały kluczowego znaczenia przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że zastosowane kryterium wypowiedzenia umowy o pracę było nieobiektywne i nieprawdziwe, w sytuacji gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że sprzedaż poniżej wyznaczonego Powodowi celu indywidualnego, była sprzedażą niezadowolającą, a zatem kryterium to było obiektywne i prawdziwe.

Wskazując na powyższe zarzuty, wniósł o :

1. przeprowadzenie uzupełniającego dowodu z zeznań p. J. S. (Pozwanej), na okoliczność tego jaka była przyczyna rozwiązania umowy o pracę z Powodem i potwierdzenia, że osiągnięcie przez Powoda wyznaczonego celu indywidualnego byłoby dla pracodawcy satysfakcjonujące (przeprowadzenie tego dowodu wynika z faktu odmowy udzielenia wiarygodności całości zeznań p. J. S., jak również wyciągnięcie z tych zeznań wniosków, które z nich nie wynikają);

2. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości;



3. zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanej zwrotu kosztów procesu za II instancję, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych;

4. ponowne rozstrzygnięcie o kosztach I instancji;

ewentualnie,

5. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu za obie instancje.

Pełnomocnik powoda odnosząc się do zarzutów apelacji wniósł o:

1. oddalenie apelacji jako całkowicie bezzasadnej,

2. zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wniósł ponadto o oddalenie wniosku o ponowne przesłuchanie strony pozwanej, ze względu na fakt, iż dowód taki został przeprowadzony przed Sądem I instancji, pozwanemu umożliwiono swobodną i pełną wypowiedź, a nie pojawiły się (nie zostały wskazane przez pozwaną) zarazem żadne nowe okoliczności, które miałyby być przedmiotem tego dowodu.

Za nowe okoliczności nie sposób bowiem uznać uzasadnienia wyroku Sądu I instancji, a jak wskazuje apelacja, to z twierdzeniami uzasadnienia przedstawiciel pozwanej miałby prowadzić polemikę w drodze przesłuchania przed Sądem II instancji.

Pełnomocnik powoda stwierdził, iż podtrzymuje swoje twierdzenia, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest ogólnikowa i niekonkretna. Nie została także w żaden jednoznaczny czy weryfikowalny sposób skonkretyzowana, czy też doprecyzowana podczas rozmowy przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, ani też nawet w trakcie postępowania przed sądem I instancji.

Powołana w wypowiedzeniu przyczyna odnosi się do subiektywnego poczucia zadowolenia pracodawcy, nie jest zaś przyczyną dotyczącą pracownika. Zdaniem pełnomocnika powoda w toku postępowania dowodowego pozwana nie wykazała, aby pracowników, w tym powoda, poinformowano jaki poziom sprzedaży uznawany będzie za zadowalający czy satysfakcjonujący. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie w niniejszej sprawie, nie została zatem dookreślona w sposób pozwalający uznać ją za konkretną.

Pozwana nie wykazała także wskaźnikami sprzedaży, aby wynik sprzedaży powoda był znacząco gorszy od innych pracowników jego działu (zwłaszcza tych, którym umowy nie wypowiedziano), a przez to obiektywnie niesatysfakcjonujący.

Powód podkreślił, iż osiągnął 2-3 wynik sprzedaży w ośmioosobowym zespole sprzedażowym, co potwierdzali także świadkowie (wskazujący, że powód nie był najgorszym sprzedawcą, lokując się „w środku stawki” handlowców. Pozostali pracownicy tego zespołu, poza jedną osobą, która osiągnęła 4-5 wynik sprzedaży, nie otrzymali wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo osiągnięcia gorszych wyników sprzedaży.

### **Art**

Słusznie zatem, w ocenie powoda, Sąd I instancji ustalił, że dokonane wypowiedzenie nie wynika z obiektywnie ustalonej wielkości sprzedaży, zrealizowanej przez powoda i jego współpracowników, co powoduje, że wskazana przyczyna jest nierzeczywista, zaś rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia umowy nie zostały pracownikowi w chwili wypowiedzenia ujawnione.

Jednocześnie wydaje się, że skoro wypowiedzenia nie otrzymali pracownicy osiągający gorsze wyniki sprzedażowe, przyczyna wskazana przez pracodawcę w wypowiedzeniu jest pozorna i nierzeczywista, zaś rzeczywistą przyczyną jest przyczyna wskazana przez samą pozwaną, reprezentowaną przez wiceprezesa Zarządu. Zeznał on bowiem (czas ok. 1:49:00 trwania rozprawy z dnia 29 kwietnia 2019 r.), że podjął decyzję o zwolnieniu powoda, ponieważ ten „na siebie nie zarabiał”. Podobne twierdzenie znalazło się zresztą już także w odpowiedzi na pozew. Tym samym przyczyny rozwiązania umowy należy dopatrywać się w kwestiach ekonomicznych, dotyczących pracodawcy (poszukiwanie oszczędności w zespole sprzedażowym), a nie przyczyny powołanej we wręczonym pracownikowi wypowiedzeniu.

Odnosząc się do zarzutów pozwanej, zawartych w apelacji, w szczególności braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w niniejszej sprawie, to w ocenie powoda Sąd I instancji w sposób prawidłowy ocenił przedstawione przez strony dowody, w tym w szczególności zeznania świadków.

Świadczenie albo nie znali wyników sprzedażowych powoda, albo określali je w rozbieżny sposób, pozwana nie przedstawiła także rzetelnego zestawienia sprzedaży powoda, co powód wykazał wskazując pozycje brakujące na tym zestawieniu. Wszyscy świadkowie wspominali za to o prezentacji przeprowadzonej przez powoda i jej negatywnej ocenie pod kątem bliżej niesprecyzowanego potencjału sprzedażowego powoda, a także wskazywali, że powód nie był w grupie najgorszych sprzedawców w pozwanej spółce.

Ocena zeznań strony - p. J. S. - także jest prawidłowa. Zeznania te były projekcją wiedzy strony, w ocenie powoda, znacznie dostosowaną do przyjętej przez pozwaną linii obrony. Zeznania te w wielu przypadkach były niezgodne z zeznaniami świadków, pomimo, iż pozwana w osobie p. S., przysłuchiwała się im w roku postępowania. W ocenie powoda kluczowe i zgodne z rzeczywistym zamiarem pozwanej było wskazane już powyżej twierdzenie p. S., że podjął on decyzję o zwolnieniu powoda, kierując się wyłącznie przesłankami ekonomicznymi, związanymi z kosztami utrzymania stanowiska powoda.

W kwestii oddalenia wniosków dowodowych z protokołów szkoleń, powód zgadza się ze stanowiskiem Sądu I instancji, który dowody te pominął, ze względu na fakt, iż nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Z protokołów tych nie wynikała bowiem ani strategia handlowa pozwanej, ani domniemany zakres zadań czy celów sprzedażowych nałożonych na powoda, które można by odnieść do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana także zresztą nie wskazuje, jakie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy miałyby wynikać z tych dokumentów, poza domniemanym zanegowaniem twierdzeń powoda.

W dalszej części uzasadnienia apelacji, pozwana podkreśla, iż powodowi jednak wyznaczono cel sprzedażowy na 2018 r.

Nie odnosząc się ani do jego realności, ani stałości wyznaczonych powodowi celów, pełnomocnik powoda wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia nie jest „niezrealizowanie celu sprzedażowego za rok 2018”, co zdaje się sugerować pozwana, broniąc dokonanego wypowiedzenia.

Sama pozwana określiła przyczynę jako „niezadowolające wyniki sprzedaży produktów (...) S.A.". Nie określiła zatem ani terminu, dla którego określa swoje niezadowolenie, ani też zakresu produktów których owo niezadowolenie dotyczy. Trudno zatem uznać przyczynę tę za konkretną, czy rzeczywistą - bowiem jak wynikałoby z zeznań samego przedstawiciela pozwanej, wyniki sprzedaży powoda za 2017 r. można uznać za zadowolające (nie zwolniono go bowiem po tym roku)...

Nie sposób także, w ocenie pełnomocnika powoda, zgodzić się z pozwanym, że samo niezrealizowanie wyznaczonemu powodowi celu sprzedażowego należy traktować, jako niezadowolający wynik sprzedaży produktów (...) S.A.

Jak wynika bowiem z zeznań świadków i stron, żaden z pracowników celu nie zrealizował w 2018 roku, a skoro pozostają w zatrudnieniu (ani też np. nie obniżono im wynagrodzeń), pracodawca najwyraźniej był z wyników sprzedaży przez nich osiągniętych zadowolony.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna.

Wbrew zarzutom apelującego, Sąd Rejonowy wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, zgodnie z art. 233 § 1 KPC, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. W pisemnych motywach zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy wskazał, jaki stan faktyczny stał się jego podstawą oraz podał, na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu. Sąd Apelacyjny ustalenia Sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., IPKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z 22 lutego 2010 r., IUK 233/09).

Odnosząc się do apelacji powoda należało uznać, za nietrafny zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 § 1 k.p.c. Wskazać w tym miejscu należy, że zgodnie z przywołanym przepisem, wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd Rejonowy przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy uznać należy, iż skarżący nie wykazał, że Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, stąd powyższemu zarzutowi należy nadać jedynie polemiczny charakter.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił wniosku o ponowne przesłuchanie strony pozwanej, ze względu na fakt, iż dowód taki został przeprowadzony przed Sądem I instancji, pozwanemu umożliwiono swobodną i pełną wypowiedź, a nie pojawiły się żadne nowe okoliczności, które miałyby być przedmiotem tego dowodu.

Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że strony prowadziły spór o to, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem.

Zgodnie z art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W myśl przepisu art. 30 § 3 k.p. oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Przepisy k.p. nie zawierają katalogu przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Niezwykle pomocna w tym zakresie jest ugruntowana linia orzecznictwa, gdyż kwestie związane z wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy były wielokrotnie rozpatrywane przez sądy pracy. Z całą pewnością sprawy dotyczące wypowiedzenia lub rozwiązania umów o pracę należą do tego rodzaju spraw, którymi najczęściej zajmują się sądy pracy. W ten sposób powstał swego

rodzaju katalog zasad, którymi należy się kierować przy formułowaniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę. W kontekście rozpoznawanej sprawy można by wymienić następujące zasady :

- przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniona, konkretna i prawdziwa (wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, niepubl.). Pracodawca składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia nie może wskazać przyczyny rozwiązania umowy w sposób ogólny,
- w oświadczeniu o wypowiedzeniu powinien podać wszystkie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę nie mogą być m.in.:

- wskazanie, iż "pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem" (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 726/00, niepubl.),
- wskazanie "niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych" (wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSN 1998, nr 14, poz. 427),

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2010 r. (IPK175/09, Lex nr 585689) wskazał, że „oświadczenie pracodawcy nie powinno budzić wątpliwości co do istoty zarzutu stawianego pracownikowi oraz ocena przyczyny podanej do informacji pracownika dokonywana jest z perspektywy adresata, czyli pracownika i to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę”.

W kodeksie pracy istnieje rozróżnienie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.) - wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 r., IIPK 156/08, Lex nr 736723.

Formalne wskazanie przyczyny wypowiedzenia oznacza podanie pracownikowi uzasadnionej, **konkretnej** i prawdziwej przyczyny wypowiedzenia.

Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie należy utożsamiać ze szczegółowym, wręcz drobiazgowym jej sformułowaniem. Najistotniejsze jest precyzyjne wskazanie przez pracodawcę, co jest przyczyną wypowiedzenia.

Kwestia związana z formalną przyczyną wypowiedzenia była wielokrotnie analizowana przez Sąd Najwyższy i tak w wyroku SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNP 2000, nr 14, poz. 548, stwierdzono, iż „warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy spełniony jest wówczas, gdy pracodawca wskazuje w uzasadnieniu fakty i rzeczowe okoliczności dotyczące osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy”. Z kolei w wyroku SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPIUS 2001, nr 11, poz. 373, wyjaśniono, że „podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata czyli pracownika”.

Dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy istotny jest też wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618, gdzie stwierdzono, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na nie wskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu, oraz wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 726/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 566, w którym wskazano, iż niespełnienie 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,

Dodać należy, iż powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu sądowego na inne przesłanki należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne. Ponadto w wyroku SN z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepubl., podkreślono, że brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę,

W świetle przytoczonych orzeczeń należało uznać, iż podana w rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 21.12.2018 r. przyczyna tj. „niezadawalające wyniki sprzedaży produktów (...) S.A." (przyczyną wypowiedzenia nie jest „niezrealizowanie celu sprzedażowego za rok 2018" co w toku procesu i w apelacji starał się zasugerować peł. pozwanego bowiem takiej przyczyny nie podano w pisemnym wypowiedzeniu umowy) narusza co najmniej warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy i tym samym stanowi konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę skutkującą koniecznością zapłaty odszkodowania.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację jako bezzasadną oddalił. Kosztami procesu obciążono pozwanego na podstawie art. 98 k.p.c.

Na skutek skargi kasacyjnej, wniesionej przez stronę pozwaną, Sąd Najwyższy – w dniu 9 lutego 2022r. – wydał wyrok uchylający wyrok Sądu Okręgowego w Bydgoszczy i przekazujący sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania.

Motywy rozstrzygnięcia Sądu najwyższego były następujące:

Powód M. C. (2) wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) S.A. w B. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 17.500 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu pozwu oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z 29 kwietnia 2019 r., VII P 21/19, Sąd Rejonowy w B. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 18.102,98 zł. tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 21 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był od dnia 29 czerwca 2015 r. zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z o.o. w B., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku pracy kierownika ds. klientów kluczowych, za miesięcznym wynagrodzeniem 5.650 zł brutto. Do jego obowiązków należało m.in. koordynowanie pracy specjalistów ds. sprzedaży w określonym przez dyrektora zakresie, pozyskiwanie kontraktów, realizowanie polityki sprzedaży, pozyskiwanie nowych klientów, przedstawienie klientom aktualnej oferty handlowej i usługowej, pozyskiwanie oraz obsługa sprzedażowa i posprzedażowa klientów, stosowanie się do postanowień dokumentacji systemu zarządzania jakością na obowiązującym na danym stanowisku pracy, wykonywanie wszelkich innych obowiązków zawodowych wobec pracodawcy o ile wynikają z przepisów prawa lub zasad etyki obowiązującej pracownika, wykonywanie zadań wynikających z potrzeb pracodawcy oraz organizacji procesu pracy a także najefektywniejsze wykorzystanie czasu pracy. W ramach swoich obowiązków powód był zobowiązany do osobistego kontaktu z klientami, co powodowało konieczność odbywania podróży służbowych, w ramach których w 2018 r. przejechał 20.000 km, podczas gdy inni sprzedawcy 40.000. W dniu 26 kwietnia 2016 r. nastąpiło przejście w całości (...) Spółki z o.o. w B. do (...) S.A. w B. a powód stał się jej pracownikiem z zachowaniem zasad dotychczasowego zatrudnienia.

Na początku 2018 r. zostały indywidualnie określone wielkości sprzedaży, jakie mają osiągnąć w całym roku poszczególni pracownicy. Nie powstał żaden dokument określający normy sprzedażowe, ale powód w mailu otrzymanym na początku roku został poinformowany, że ma wypracować 3 mln 300 tys. zł. Od kwietnia 2018 r. w dziale powoda wprowadzono metodę raportowania sprzedaży raz na tydzień w każdy czwartek, a od września 2018 r. wobec powoda, jak też innych pracowników, został określony cel sprzedażowy, to jest dopięcie jednego kontraktu dla przemysłu lub sektora publicznego. Powód wraz ze swoim przełożonym uczestniczył w pracach nad kontraktem przyłączeniowym E-bok o wartości 180.000 zł. Pozwana wylicytowała realizację tego kontraktu, zakładając, że zostanie on zrealizowany przez podmiot zewnętrzny, który zażądał kwoty 320.000 zł za jego realizację. Kierownictwo pozwanej podjęło decyzję o realizacji tego kontraktu, pomimo że marża dla pozwanej była ujemna. Sprzedaż kontraktu E-bok mieściła się w zakresie realizacji celów sprzedaży powoda. Powód nie miał wpływu na warunki zawarcia tego kontraktu. Wyniki sprzedażowe powoda za 2018 r. na tle innych pracowników były powyżej średniej dla zespołu. W dziale powoda było 4 starszych handlowców, ale nie osiągnęli oni zakładanego wyniku 2 mln zł sprzedaży. Pozwana nie prowadziła rankingu zestawienia wyników sprzedażowych handlowców. Przełożony powoda, jeżeli były do tego podstawy rekomendował go do premii między wrześniem a grudniem 2018 r. Nie rekomendował natomiast innych

pracowników. W 2018 r. odbyły się 3 spotkania z powodem dotyczące wyników sprzedaży. Wówczas przełożeni nie informowali go o złych wynikach. Powód do grudnia 2018 r. wypracował 580.000 przychodu netto. Nikt spośród handlowców nie zbliżył się do planowanego wyniku sprzedaży. Najlepszy wypracowany wynik to 1 mln 200 tys. W dziale handlowym najgorsi sprzedawcy mieli zerową sprzedaż, spośród nich część została przekwalifikowana, część zwolniona z pracy, byli też gorsi handlowcy, którzy nadal pracują przy sprzedaży. W listopadzie 2018 r. doszło do prezentacji powoda podczas cyklu warsztatów. Powód nie był informowany, że ma ona znaczenie dla jego dalszego zatrudnienia w pozwanej. W odczuciu przełożonych nie przekazał on wartości merytorycznych określonych w agendzie spotkania.

W 2018 r. w pionie handlowym złożono wypowiedzenia umów o pracę dwóm pracownikom w III kwartale oraz kolejnym dwóm pod koniec roku. W dniu 21 grudnia 2018 r. podczas wręczania oświadczenia o rozwiązaniu umowy przełożony poinformował powoda, że wyniki sprzedaży nie są jedynymi kryteriami zwolnienia z pracy. Było nim również wrażenie, jakie pozostawił po sobie podczas wystąpienia w listopadzie 2018 r. podczas cyklu warsztatów. Ocena "potencjału sprzedażowego" powoda wypadła negatywnie i była również przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę. Pomimo przygotowania i zaprezentowania poprawionej prezentacji, nie przeprowadzono z nim negocjacji dotyczących powrotu do pracy. Przyczyną zwolnienia powoda z pracy była konieczność dopłacania pozwanej do utrzymania jego stanowiska pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo jest zasadne i zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał, że strony prowadziły spór, czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. Rozwiązując umowę o pracę, pozwana powołała się w treści wypowiedzenia na "niezadawalające wyniki sprzedaży produktów (...) S.A.". W ocenie Sądu Rejonowego wskazana przyczyna nie spełnia kryterium konkretności oraz jest nieprawdziwa. Pojęcie "niezadawalających wyników" jest nieprecyzyjne, nie pozwala określić poziomu sprzedaży, jaki byłby z punktu widzenia pozwanej satysfakcjonujący, akceptowalny. Odnosi się jedynie do subiektywnego poczucia zadowolenia pracodawcy, który nie może być obiektywnie weryfikowalny, a tego wymaga sądowa kontrola przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (tak wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 kwietnia 1976 r., I PRN 21/76, OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 125 oraz z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). Formułując przyczynę wypowiedzenia, pozwany nie odniósł się do konkretnych, precyzyjnych danych sprzedażowych powoda, które można byłoby porównać z wynikami innych pracowników i dopiero na tej podstawie wyprowadzić wnioski. Sąd zaznaczył, że nie kwestionuje możliwości dokonania przez pracodawcę oceny powoda, pod kątem jego wyników sprzedaży, jednakże ocena ta musi mieć charakter obiektywny, pozwalający na jego zewnętrzną kontrolę. Nie może być uzależniona jedynie od subiektywnego punktu widzenia pracodawcy, gdyż nie sposób określić co oznacza określenie "niezadawalający". Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że zgodnie z ustalonym w sprawie stanem faktycznym, wyniki sprzedaży powoda były powyżej średniej zespołu, a na pewno nie były najgorsze. W toku postępowania nie zostały przedstawione żadne precyzyjne dane pozwalające zweryfikować twierdzenia strony pozwanej, a ciężar dowodu w tym zakresie ją obciążał. Pozwana złożyła powodowi wypowiedzenie, mimo że handlowcy, którzy osiągnęli niższe wyniki nie zostali zwolnieni z pracy. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że kierownictwo pozwanej, podejmując decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowę o pracę kierowało się innymi okolicznościami niż wskazane w oświadczeniu z dnia 21 grudnia 2018 r. Prezes pozwanej zeznał, że przyczyną wypowiedzenia był również rachunek finansowy utrzymania miejsca pracy powoda względem zysków, jakie ono generowało. Wynik ten był ujemny i pozwana nie chciała utrzymywać stanu, gdy musi "dopłacać" do stanowiska powoda. Ponadto, podstawą podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę było przeprowadzenie przez niego prezentacji w listopadzie 2018 r. i negatywna ocena w zakresie jego rokowania na przyszłość. Przyczyny te nie znalazły się w treści oświadczenia o wypowiedzeniu, co - zdaniem Sądu pierwszej instancji - prowadzi do nieprawdziwości wskazanej tam przyczyny wypowiedzenia. W konsekwencji wobec powoda zostało zastosowane nieobiektywne i nieprawdziwe kryterium wypowiedzenia umowy o pracę, a więc doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Wyrokiem z dnia 7 października 2019 r., VI Pa 63/19, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. oddalił apelację i zażalenie od powyższego wyroku oraz orzekł o kosztach procesu za drugą instancję. Sąd Okręgowy uznał za nietrafny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., gdyż pozwana nie wykazała, żeby Sąd Rejonowy uchybił zasadom

logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Ustalenia Sądu Rejonowego Sąd drugiej instancji przyjął za własne, rezygnując z ich ponownego, szczegółowego przytaczania.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, która musi być uzasadniona, konkretna i prawdziwa. Jej wskazanie nie może być ogólne oraz pracodawca powinien podać wszystkie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie należy utożsamiać ze szczegółowym, wręcz drobiazgowym jej sformułowaniem. Najistotniejsze jest precyzyjne wskazanie przez pracodawcę co jest przyczyną wypowiedzenia. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 21 grudnia 2018 r., to jest "niezadawalające wyniki sprzedaży produktów (...) S.A." nie stanowi konkretnej przyczyny i tym samym oznacza "konstrukcyjną wadę" wypowiedzenia umowy o pracę, co powoduje konieczność zasądzenia odszkodowania.

W skardze kasacyjnej pozwana spółka podniosła zarzut naruszenia: 1) art. 233 § 1 w związku z art. 391 oraz art. 382 k.p.c., polegający na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, bez wcześniejszej analizy, czy takie włączenie jest w tym przypadku zasadne i bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii w sytuacji, gdy zarzuty apelacji obejmowały przede wszystkim sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co powodowało, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane; ponadto polegający na dokonaniu dowolnej oceny dowodów, bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności przez przyjęcie, że podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie była konkretna, mimo że z dowodów w postaci korespondencji elektronicznej i zeznań świadków wynika jednoznacznie, iż powód znał wszelkie okoliczności uzasadniające podaną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, a zatem była ona wystarczająco konkretna w okolicznościach i w momencie wręczenia wypowiedzenia; ponadto, przez poczynienie ustaleń w zakresie ustalenia "niekonkretności" przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę wyłącznie na podstawie zeznań powoda, które są niespójne z materiałem dowodowym zebrany w sprawie; 2) art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie zarzutu naruszenia art. 217 § 1 w związku z art. 227 i art. 233 § 1 k.p.c. dotyczącego nieuwzględnienia wniosku dowodowego strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z dokumentów, to jest protokołów ze szkoleń, w których uczestniczył powód i uznanie, że przedmiotem tego dowodu nie są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, mimo że w istocie w trakcie tych szkoleń pracodawca konkretyzował oczekiwania, co do wyników sprzedaży, a tym samym dowód ten miał znaczenie dla ustalenia stanu faktycznego sprawy; 3) art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. dotyczącego braku pełnej informacji w uzasadnieniu wyroku w zakresie przyczyn odmówienia wiarygodności i mocy dowodowej części zeznań pozwanej, a także braku wskazania, które z zeznań powoda nie są wiarygodne wobec stwierdzenia Sądu, że zeznania powoda są niemalże w całości wiarygodne, co w konsekwencji uniemożliwiło ocenę tego konkretnego środka dowodowego i nie pozwoliło na właściwe sformułowanie

zarzutów apelacyjnych, a do czego Sąd drugiej instancji w ogóle się nie odniósł; 4) art. 382 k.p.c., przez wydanie orzeczenia nie na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału, ale na podstawie orzeczeń stanowiących rozstrzygnięcie na tle odmiennych stanów faktycznych, co spowodowało, że Sąd drugiej instancji nie dokonał de facto ustaleń faktycznych i prawnych, a jedynie "w świetle przytoczonych orzeczeń"; 5) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna w sytuacji, gdy pracownik miał pełną świadomość i wiedzę, z jakich przyczyn został zwolniony, a zatem przyczyna zwolnienia była dla niego jasna i klarowna, natomiast niezasadna ochrona pracownika, który taką wiedzę posiada, a mimo tego nie zmienia swojego postępowania (brak chęci zwiększenia sprzedaży i odmowa powrotu do pracy), prowadzi do sytuacji, że pracodawca zmuszony jest utrzymywać pracowników nierentownych, nierokujących na przyszłość i nie jest w stanie przeprowadzić zmian mających na celu usprawnienie zakładu pracy; 6) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że brak szczegółowego opisu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w oświadczeniu pracodawcy stanowi nieprawidłowe, to jest niezrozumiałe i niekonkretne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie; 7) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę z zachowaniem okresu

wypowiedzenia, albowiem w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie została w sposób konkretny wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwana podniosła, że - nawet, jeżeli przyjąć, że pozwana nie podała przyczyn wypowiedzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały - to ich konkretyzacja nastąpiła wobec okoliczności towarzyszących, które powód znał i rozumiał, a które w pełni wyjaśniały dlaczego podjął taką decyzję.

Mając powyższe na uwadze skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa stosownie do dyspozycji art. 398<sup>16</sup> § 1 k.p.c. oraz w obu przypadkach o rozstrzygnięcie o

kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej tytułem udzielonego pełnomocnictwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powołuje się na usprawiedliwione podstawy, gdyż zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego został wydany z naruszeniem przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę. W świetle poczynionych ustaleń faktycznych (którymi Sąd Najwyższy jest związany na mocy art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) zarzuty naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. należy ocenić jako uzasadnione.

Pracodawca dla określenia na piśmie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem powołał się na "niezadawalające wyniki sprzedaży produktów (...)". Rację ma pozwany, podnosząc w skardze kasacyjnej, że Sąd drugiej instancji wadliwie przyjął, że brak szczegółowego opisu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi nieprawidłowe, to jest niezrozumiałe i niekonkretne wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Trafnie też podnosi, że w dotychczasowym orzecznictwie przyjęto zapatrywanie, że przyczyna wypowiedzenia ma być zrozumiała dla pracownika, a nie po pierwszej lekturze dla sądu orzekającego w sprawie. Sąd rozpoznający sprawę powinien zaś badać, czy pracownik rozumiał stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony wiedziały co się za nim kryje (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 171 oraz z dnia 28 października 2014 r., II PK 298/13, LEXnr 1552144).

Skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji

pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Wystarczy podanie jej pracownikowi w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanu w sposób szczegółowy. To przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, a nie jej opis. Wymaganie konkretności przyczyny może być spełnione przez wskazanie kategorii zdarzenia. Między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku, (por. wyrok z dnia 6 stycznia 2010 r., I PK 168/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 10, s. 542). W wyroku z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 305/11 (Monitor Prawa Pracy 2012 nr 10, s. 536) Sąd Najwyższy przyjął, że jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618; z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, LEX nr 483281; z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27; z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, LEX nr 465925; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr



736723; z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09, LEX nr 585689; z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i szeroko powołane w nich orzeczenia). Należy także pamiętać, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a więc przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598; wyrok z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577).

Z samej istoty stosunku pracy wynika, że służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje jaką działalność prowadzi i ponosi jej ryzyko. Pracodawca ma prawo w sposób zasadny wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu stanowisko samodzielne (samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych) w sytuacji, gdy nie osiąga on właściwych (porównywalnych z innymi pracownikami) wyników pracy.

W sposób potwierdzony zasadami doświadczenia życiowego, pracodawca może w takiej sytuacji przewidywać, że zatrudnienie innych osób na takich stanowiskach pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Pracodawca ma zatem prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę, gdyż przysługuje mu prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (por. wyrok z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163 i z dnia 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156, a w literaturze także: M. Gersdorf: Wypowiedzenie nieuzasadnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 1998 nr 7-8, s. 42; D. Klucz: Brak efektów w pracy przyczyną wypowiedzenia, Gazeta Prawna 2001 nr 30, s. 9; M. Gersdorf, M. Żmuda: Ewolucja orzecznictwa Sądu Najwyższego na temat zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, PiZS 2008 nr 6, s. 11). Ważne jest także, że pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (por. wyrok z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 791).

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, należy uznać, że przyczyna określona w przedstawionym pracownikowi wypowiedzeniu umowy o pracę była wystarczająco konkretna. Powód został poinformowany przez pracodawcę o konieczności wypracowania sprzedaży w 2018 r. na poziomie 3.300.000 zł. Wobec osiągnięcia przez niego zysku w kwocie 580.000 zł musiał mieć świadomość tego, że osiągnięte przez niego wyniki były co najmniej niezadowolające i będą mogły stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Pracodawca prowadził również z powodów rozmowy bezpośrednio poprzedzające złożenie wypowiedzenia. A zatem w momencie złożenia wypowiedzenia pracownik miał świadomość tego, jakie cele pracodawca zakładał do osiągnięcia i w jakim zakresie się z nich nie wywiązał. Niezależnie od przyczyny podanej w samym wypowiedzeniu powód został poinformowany przez pracodawcę o dodatkowych zastrzeżeniach dotyczących wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, które związane były niewłaściwym przygotowaniem prezentacji w

listopadzie 2018 r. Należy zatem uznać, że podana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyna wypowiedzenia była dla pracownika zrozumiała, a w związku z tym konkretna i spełniająca warunki art. 30 § 4 k.p. Nie można wymagać, aby pracodawca w taki sposób formułował przyczyny wypowiedzenia, by były one zrozumiałe dla wszystkich, przypadkowych czytelników pisma zawierającego jego oświadczenie woli. Okoliczność, że pracodawca nie podał innych podstaw uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że wskazana przez niego przyczyna była wystarczająco precyzyjna..

Podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była również prawdziwa. Pracownik nie wypełnił założonych planów sprzedaży a pracodawca może w taki sposób dobrać pracowników, aby zagwarantować sobie odpowiednie rezultaty. Pracodawca miał zatem prawo oceniać pracowników i wypowiedzieć umowę o pracę tym, którzy nie spełniają jego oczekiwań.

Powyższe powoduje, że usprawiedliwione są zarzuty obrazy art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Z tego względu zachodzi konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania Sądowi odwoławczemu sprawy do ponownego

rozpoznania, co zwalnia Sąd Najwyższy z obowiązku omawiania zasadności szczegółowych zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego.

Sąd Okręgowy, ponownie rozpoznający sprawę, zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego, o ile zmierza do zmiany zaskarżonego rozstrzygnięcia, jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe, jednakże z zebranego materiału dowodowego wyciągnął błędne wnioski. Sąd Okręgowy nie podziela oceny prawnej stanu faktycznego zaistniałego w sprawie.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest najczęściej spotkanym (tzw. zwykłym) sposobem rozwiązania stosunku pracy. Przepisy Kodeksu Pracy wymagają jedynie, by wypowiedzenie przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony było uzasadnione. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być podana pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy (złożonym na piśmie) o wypowiedzeniu umowy, a jeśli pracownik jest członkiem związku zawodowego, bądź organizacja związkowa podjęła się obrony jego praw - do wiadomości zarządowi zakładowej organizacji związkowej (art. 30 § 4 k.p. i 38 k.p.). W razie odwołania się pracownika do sądu pracy decyzja pracodawcy podlega kontroli sądu (45 k.p.) co do zgodności z prawem i zasadności - biorąc pod uwagę przyczynę wskazaną przez pracodawcę w jego oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy. Przyczyna wypowiedzenia powinna więc być, obiektywna, konkretna, uprzednia i prawdziwa, a obowiązek podania jej w pisemnym oświadczeniu woli nakłada na pracodawcę wprost przepis art. 30 § 4 k.p. Jednocześnie, w toku procesu ciężar wykazania prawdziwości faktów stanowiących przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c.).

W dniu 21.12.2018r. pozwany pracodawca złożył wobec powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę zwolnienia pozwany wskazał na niezadowalające wyniki jego sprzedaży produktów (...) SA.

Zgodnie z ugruntowanymi poglądami, wyrażanymi wielokrotnie w orzecznictwie sądów pracy, oraz w pełni podzielanymi przez Sąd w niniejszej sprawie, wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 kodeksu pracy jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz – ze względu na jej wagę lub charakter – była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 roku, sygn. akt II PK 102/11). Sąd rozpatrujący odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę ma za zadanie ustalenie, czy przyczyny podane przez pracodawcę rzeczywiście miały miejsce i czy można je ocenić jako wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia?

Powodowi, jako uzasadnienie wypowiedzenia, wskazano niezadowalające wyniki sprzedaży produktów pozwanej Spółki.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe? Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (m.in. vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985r. (OSNC 1985/11/164) – wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p., teza XI – wskazywana przyczyna nie może ograniczać się do powtórzenia wyrażeń ustawowych lub zwrotów zbyt ogólnych, nie popartych wskazaniem konkretnych okoliczności.

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w zakresie wymagania konkretności podanej przyczyny

wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli szczegółowe powody składające się na tę ogólną przyczynę są pracownikowi znane: „dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008r, II PK 82708). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012r., II PK 60/12).

Najogólniej rzecz ujmując można stwierdzić, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 §4 k.p.) - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy, (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 roku, III PK 109/14).

Powodowi, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazano brak satysfakcjonujących pracodawcę wyników sprzedaży jego produktów. Wyniki te nie były mu obce. Wypracował jedynie 580.000 zł, podczas gdy pracodawca zobowiązał go do uzyskania wyniku sprzedażowego w wysokości 3.300.000 zł.

Powyższe okoliczności w kontekście przeprowadzonych dowodów wskazują, iż powód musiał zdawać sobie sprawę, jakie konkretnie zdarzenia, okoliczności i zarzuty kierowane pod jego adresem, skłoniły pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę. Z materiału dowodowego wynika, iż przełożeni powoda zwracali mu uwagę na jego uchybienia w zakresie świadczonej pracy.

Jednakże w świetle powołanych dowodów trudno podzielić ocenę Sądu I instancji, iż negatywna ocena wyników sprzedażowych powoda, była subiektywna i nieprecyzyjna. Tym samym - zdaniem Sądu Okręgowego - zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje na odmienną ocenę pracy powoda od tej, zaprezentowanej w rozważaniach Sądu Rejonowego.

Sąd I instancji nie uwzględnił słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Nie można bowiem wymagać od zakładu pracy, by zatrudnił pracownika, który nienależycie wykonuje obowiązki pracownicze z powodu braku wymaganych na zajmowanym przez niego stanowisku umiejętności, czy uzdolnień lub niemożności podołania przyjętym na siebie obowiązkom wobec braku doświadczenia czy złego stanu zdrowia, chyba że przyczyna ta ma charakter przejściowy i krótkotrwały oraz nie powoduje dezorganizacji w prawidłowym funkcjonowaniu zakładu pracy (vide: uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85). Pracodawca bowiem w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownik ten nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Obojętne jest czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków pracownika czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika. Istotne pozostaje jedynie ustalenie, czy oczekiwane wyniki (np. realizacja planów sprzedażowych), były możliwe do zrealizowania.

Uzasadnionym był zarzut apelacji naruszenia art. 45 § 1 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie w sprawie. Wbrew bowiem stanowisku Sądu Rejonowego, zgromadzony materiał dowodowy i ustalony stan faktyczny nie pozwalał na dokonanie oceny, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były powodowi znane, a tym samym konkretne i spełniały wszystkie wymagania określone w przepisie art. 30 § 4 k.p.

Dla uznania zasadności wypowiedzenia niewątpliwie decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyjmuje się jednak powszechnie w orzecznictwie i literaturze prawa pracy, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna ta nie musi mieć wagi, czy doniosłości szczególnej, ponieważ wypowiedzenie jest określane jako tzw. „zwykły” sposób rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie, jak wielokrotnie wyjaśniał to w swym orzecznictwie Sąd Najwyższy, ocena zasadności wypowiedzenia w ramach art. 45 k.p. powinna

być dokonywana z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy. (vide: np. uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85 OSNCP 1985/11/164) Jako kryteria oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy zatem przyjmować, z jednej strony prawo pracodawcy do prowadzenia polityki racjonalnego zatrudnienia i odpowiedniego doboru pracowników w sposób odpowiadający jego potrzebom, z drugiej zaś – stopień wywiązywania się pracownika ze spoczywających na nim obowiązków i jego pracowniczą postawę przy ich wypełnianiu.

I wreszcie na koniec, należy odnieść się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2022r., wydanego w niniejszej sprawie.

Przepis art. 398 20 kpc stanowi, że „Sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy.” Zgodnie z utrwalonym już w literaturze stanowiskiem, związanie sądu, któremu sprawa została przekazana, wykładnią prawa dokonaną w danej sprawie przez Sąd Najwyższy obejmuje jedynie wykładnię tych przepisów prawa, które były rozpatrywane przez Sąd Najwyższy w ramach oceny zarzutów kasacyjnych, w tym przede wszystkim zarzutów, które stanowiły podstawę uchylecia zaskarżonego orzeczenia, i nie obejmuje poglądów prawnych, które Sąd Najwyższy wyraził, nie rozpatrując zarzutów kasacyjnych. Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że z ustalonego stanu faktycznego, można wysnuć wniosek o wystarczająco konkretnej, zrozumiałej dla powoda, wystarczająco precyzyjnej i prawdziwej przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę. Usprawiedliwione są zarzuty zarzuty obraży art. 30 § 4 kp w związku z art. 45 § kpc, uzasadniające uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z dnia 7 października 2019r.

Reasumując, w przedmiotowej sprawie uznać należało, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powodowi było prawidłowe i zasadne, zatem wyrok Sądu I instancji należało na mocy art. 386 § 1 k.p.c, zmienić i powództwo M. C. (2) oddalić.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 2 kpc uznając, że składają się na nie koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu toczącym się w postępowaniu pierwszo instancyjnym (180 zł), apelacyjnym (135 zł) oraz kasacyjnym (240 zł).

SSO Ewa Krakowska