



Sygn. akt I PK 19/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Halina Kiriło

Protokolant Anita Szewczyk

w sprawie z powództwa K.S-S.

przeciwko „H.” Polska Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce
komandytowej w R.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 25
kwietnia 2019 r.,

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

z dnia 29 czerwca 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka K.S-S. domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy „H.” Polska Spółki z o.o. Spółki komandytowej w R. kwoty 18.000 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w G., wyrokiem z 26 stycznia 2017 r., zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki kwotę 18.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami od 1 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty (pkt 1); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 3 i 4).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce w okresie od 1 października 2002 r. do 30 września 2015 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży frachtu morskiego. Wynagrodzenie za pracę obejmowało: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.175 zł, miesięczną premię w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego oraz prowizję od sprzedaży. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za pracę wynosiło 7.303,85 zł.

Powódka wykonywała obowiązki pracownicze w domu z wykorzystaniem środków komunikowania się na odległość. Powódka pracowała w dziale *inside sales*, w którym byli zatrudnieni E.S. i W.P.. Przełożonym powódki od 2011 r. był W.Ł.. Do podstawowych obowiązków pracowniczych powódki należało dążenie do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników i przejawianie w tym celu odpowiedniej inicjatywy. Powódka była odpowiedzialna za opiekę nad klientami, przygotowanie cenników dla całego działu, pozyskiwanie nowych klientów.

Pozwana wyznaczała dla działu *inside sales* roczny plan sprzedaży, składający się z dwóch głównych celów dostosowanych do dwóch typów klienta: sprzedaży dla stałych klientów oraz sprzedaży dla nowych klientów (tzw. nowa sprzedaż), z którymi rozpoczyna się współpracę po raz pierwszy lub z którymi nawiązuje się współpracę po sześciu miesiącach przerwy. Roczny plan sprzedaży przewidywał dwie kwoty do osiągnięcia: kwotę łącznego obrotu i kwotę uzyskanej marży. Plan ten był dzielony na poszczególne miesiące osobno dla każdego z

pracowników działu. Wobec powódki i E.S. plan ten miał tę samą wartość, natomiast wobec W.P. wyznaczono większy plan sprzedażowy, ponieważ współpracuje on z szerszą grupą podmiotów i zagranicznymi oddziałami pozwanej Spółki.

W dniu 2 stycznia 2015 r. powódka otrzymała roczny plan sprzedaży na cały rok 2015, który w zakresie nowej sprzedaży przewidywał wynik końcowy w kwocie 900.300 zł obrotu i w kwocie 90.030 zł samej marży. Powódka miała świadomość oczekiwanej od niej wartości sprzedaży i jej nie kwestionowała. Podczas realizacji rocznego planu sprzedaży powódka odstawała od pozostałych pracowników działu, którzy realizowali plan z nadwyżką. Stopień realizacji planu przez powódkę był oceniany na bieżąco przez W.Ł., który co miesiąc analizował postępy powódki. Powódka była zaznajamiana z ogólną informacją o jej słabszych wynikach sprzedaży, jednak przełożony nie informował jej o konkretnych wynikach pracy ani o konkretnych kwotach. Powódka miała dostęp do wydruków z danymi sprzedażowymi, nie rozumiała jednak, dlaczego jej kwoty sprzedaży są zaniżone. Nie występowała o wyjaśnienia do przełożonego. Była przekonana, że powstałe nieporozumienia wyjaśni podczas osobistej rozmowy z W.Ł.. Przede wszystkim nie rozumiała, dlaczego pracodawca w ramach nowej sprzedaży nie zaliczył na jej konto wyników sprzedażowych z umów zawartych z „E.”. Tego kontrahenta pozyskała w 2014 r. pracownica innego działu B.M.. Dopiero w trakcie dalszej współpracy przekazano tego klienta powódce. Powódka była zatem przekonana, że wyniki sprzedażowe z umów z tym klientem zostaną podzielone między nią i B.M.. Z uwagi na niski stopień realizacji planu, w szczególności wobec nowych klientów, W.Ł. zwracał powódce uwagę na te nieprawidłowości, ostrzegając ją między innymi o możliwości pozbawienia jej premii. W okresie od stycznia do maja 2015 r. powódka nie zrealizowała w całości planu w zakresie nowej sprzedaży.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawca stwierdził brak możliwości realizacji przez powódkę rocznego planu już w maju 2015 r. i w związku z tym podjął decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Powódka miała świadomość prawdopodobnego rozwiązania z nią umowy o pracę, ponieważ jeszcze w maju 2015 r. pozwana Spółka rozpoczęła wewnętrzny proces rekrutacji na jej stanowisko.

W dniu 23 czerwca 2015 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 30 września 2015 r. W wypowiedzeniu podał, że przyczyną zwolnienia jest niewykonanie zaplanowanego budżetu w zakresie nowej sprzedaży. Podano, że plan nowej sprzedaży w okresie od stycznia do maja 2015 r. wynosił 161.935 zł, zaś jego faktyczna realizacja wyniosła 21.047 zł. Wypowiedzenie umowy o pracę wręczył powódce jej przełożony W.Ł. w trakcie spotkania w dniu 23 czerwca 2015 r. Przełożony przeprowadził z powódką rozmowę, podczas której przedstawił przyczyny wypowiedzenia. Powódka zapoznała się z treścią wypowiedzenia, jednak nie rozumiała skąd pochodzą podane w nim kwoty.

W dniu 2 lipca 2015 r. powódka zgłosiła W.Ł. swoje wątpliwości co do kwot podanych w ramach przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W.Ł. przyznał się do błędów odnośnie do kwot wskazanych w wypowiedzeniu. W związku z powstałą pomyłką pismem z 24 lipca 2015 r. – doręczonym powódce 7 sierpnia 2015 r. drogą pocztową – pracodawca sprostował kwoty podane uprzednio w wypowiedzeniu umowy. Podano wówczas prawidłowe (według pracodawcy) dane dotyczące planu nowej sprzedaży powódki za okres od stycznia do maja 2015 r. i kwotę zrealizowania planu przez powódkę za ten okres. W okresie od stycznia do maja 2015 r. powódkę obowiązywał plan sprzedaży na poziomie 17.320 zł, został on przez nią zrealizowany na poziomie 9.960 zł. Pracodawca wyjaśnił, że przyczyną powstałej omyłki w zakresie realizacji celu sprzedaży było to, że jednego nowo pozyskanego klienta („E.”) zaliczono na poczet powódki, podczas gdy w rzeczywistości pozyskanie to przeprowadził inny pracownik. Natomiast nie wyjaśniono, dlaczego w wypowiedzeniu wskazano powódce nieprawidłową kwotę planu sprzedaży w wysokości 161.935 zł.

Na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie, z wyjątkiem terminu początkowego naliczania ustawowych odsetek. Przedmiotem sporu było ustalenie, czy pozwana Spółka, rozwiązując z powódką umowę o pracę, naruszyła przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem, w szczególności art. 30 § 4 k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek podania

pracownikowi przyczyny wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał, że podana powódce przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci „niewykonania zaplanowanego budżetu w zakresie nowej sprzedaży ze wskazaniem, że plan nowej sprzedaży w okresie od stycznia do maja 2015 r. wynosił 161.935 zł, zaś jego realizacja wynosiła 21.047 zł” jest nieprawdziwa, a późniejsza próba jej „doprecyzowania” nie może mieć wpływu na wynik rozstrzygnięcia sprawy. Oceny przyczyny wypowiedzenia dokonuje się na dzień złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę. Późniejsze jej sprostowanie, dokonane już po wniesieniu przez pracownika odwołania do sądu pracy, nie może być uznane za skuteczne.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powódka miała świadomość braku realizacji z jej strony planów sprzedażowych na 2015 r. Jednak pozwany pracodawca nigdy, włącznie z chwilą wręczenia powódce wypowiedzenia, nie przedstawił jej konkretnych danych o rzeczywistych wynikach, jakie osiągnęła, i o brakach realizacji celu na 2015 r. Powódka miała dostęp do wyników sprzedażowych swoich i innych współpracowników, jednak nie zgadzała się z niezaliczeniem na jej rzecz wyników z umowy z „E.”. W chwili wręczenia jej wypowiedzenia pozwany pracodawca powinien był w sposób dokładny i rzetelny przedstawić wyniki pracy powódki od stycznia do maja 2015 r. Wbrew temu obowiązkowi nie przekazał powódce precyzyjnej informacji o jej wynikach, które miałyby potwierdzać niezadowolenie pracodawcy z jej pracy. Podanie nieprawdziwych danych dotyczących wyników sprzedażowych (zarówno co do planu, jak i stopnia jego realizacji) mogło wprowadzić powódkę w stan konsternacji i braku pewności co postawionych jej zarzutów.

Sąd pierwszej instancji uznał, że samo wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia „niewykonania zaplanowanego budżetu w zakresie nowej sprzedaży” jest zbyt ogólne, nieprecyzyjne i może być dla pracownika niejasne. Pracownik nie ma bowiem możliwości weryfikacji tak sformułowanej przyczyny. Dopiero podanie pracownikowi odpowiednich liczb sprawia, że przyczyna staje się konkretna. Inną kwestią pozostaje natomiast prawdziwość przyczyny.

Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że w dniu wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę powódka mogła być w złej kondycji psychicznej i nie była w stanie prowadzić ze swoim przełożonym rzeczowej rozmowy o wynikach sprzedażowych.

Powódka zeznała, że nie rozumiała w dniu otrzymania wypowiedzenia, dlaczego tak drastycznie zawyżono wobec niej plany sprzedażowe. Sąd pierwszej instancji uwzględnił również to, że w toku postępowania pozwany pracodawca nie wyjaśnił, dlaczego w wypowiedzeniu umowy o pracę podano powódce kwotę planu sprzedażowego w wysokości aż 161.935 zł.

Z tych przyczyn, uznając, że pracodawca podał powódce nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia, Sąd Rejonowy orzekł o odszkodowaniu na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 36 k.p. i art. 47¹ k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w G. wniosła pozwana Spółka, domagając się zmiany zaskarżonego orzeczenia przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie uchylenia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania łącznie z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania apelacyjnego.

W apelacji pracodawca podniósł zarzuty naruszenia prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem; art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była prawdziwa, co było równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny, mimo że z całokształtu okoliczności wynikało, że powódka miała odpowiednią wiedzę i rozumiała, z jakiej przyczyny została zwolniona z pracy i skutecznie złożyła odwołanie do sądu; art. 8 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. przez jego błędne niezastosowanie, mimo że w stanie faktycznym sprawy, ze względu na zasady współżycia społecznego, roszczenie powódki należało oddalić, a co najmniej zmiarkować wysokość dochodzonego przez nią odszkodowania.

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z 29 czerwca 2017 r., oddalił apelację.

Zdaniem Sądu odwoławczego, spór między stronami sprowadzał się do oceny, czy pracodawca – już po złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu (wypowiedzeniu) umowy o pracę – może jednostronnie „prostować błędy” zawarte w swoim oświadczeniu, w szczególności w zakresie przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Bezsporna między stronami była okoliczność, że pozwana Spółka złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu

wypowiedzenia z powodu niewykonania zaplanowanego budżetu w zakresie nowej sprzedaży, przy czym „plan nowej sprzedaży od stycznia do maja 2015 r. wynosił 161.935 zł, zaś jego realizacja wynosiła 21.047 zł”. Po złożeniu przez powódkę pozwu do sądu pracy pozwana Spółka sporządziła pismo, w którym poinformowała powódkę o „oczywistej omyłce pisarskiej” w zakresie przyczyny wypowiedzenia i dokonała jej sprostowania przez podanie, że plan nowej sprzedaży w okresie od stycznia do maja 2015 r. wynosił 17.320 zł, zaś jego realizacja przez powódkę wyniosła 9.960 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd pierwszej instancji przyjął, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest jedna. Pozwana Spółka wskazała, że przyczyną zwolnienia jest niewykonanie zaplanowanego budżetu w zakresie nowej sprzedaży i wyjaśniła, na czym polegało niewykonanie zaplanowanego budżetu, podając konkretne kwoty – powódka zamiast wykonać plan nowej sprzedaży na poziomie 161.935 zł, wykonała go na poziomie 21.047 zł. W związku z tym nie można zgodzić się ze stanowiskiem pozwanej Spółki, że samo stwierdzenie „niewykonanie zaplanowanego budżetu w zakresie nowej sprzedaży” jest wystarczającą przyczyną, która uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę, nawet jeśli następnie podano niewłaściwe kwoty. Pozwana Spółka zakwalifikowała błąd zawarty w przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę jako oczywistą omyłkę pisarską, którą można naprawić, bez zgody pracownika na cofnięcie błędnej przyczyny wypowiedzenia, w drodze oświadczenia wiedzy – „sprostowania” wysokości podanych kwot. Z taką kwalifikacją nie zgodził się Sąd odwoławczy.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że jeżeli dokonane przez pracodawcę wadliwe wypowiedzenie nie zostanie wycofane za zgodą pracownika, to wyłącznie sąd może zweryfikować skutki prawne wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 268). Po złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca nie może „doprecyzować” tego oświadczenia woli przez podanie innych okoliczności ani zmienić podanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Taki stan rzeczy wyklucza dowolne korygowane błędnego wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy, którego

pracodawca nie cofnął za zgodą powódki, przez dokonanie kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę już z prawidłową przyczyną.

Sąd drugiej instancji zauważył, że możliwość prostowania oczywistych omyłek jest instytucją prawa procesowego (art. 350 k.p.c.), która uprawnia sąd (także z urzędu) do sprostowania w wyroku niedokładności, błędów pisarskich albo rachunkowych lub innych oczywistych omyłek pisarskich. Natomiast w prawie materialnym omyłkowe sformułowanie wypowiedzenia umowy o pracę oznacza w istocie rzeczy błąd pracodawcy co do treści wypowiedzenia (w rozpoznawanej sprawie co do błędnego wskazania planu nowej sprzedaży i jego realizacji). Od skutków błędu wywołanego przez pracownika, pracodawca mógłby się uchylić, na podstawie art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p., z argumentacją, że pracownik wiedział o takim błędzie lub z łatwością go mógł go zauważyć, tyle że wymagało to uchylenia się od skutków prawnych ujawnionego błędu wypowiedzenia ze wskazaniem na plan nowej sprzedaży, czyli „korekty” wypowiedzenia umowy o pracę. Tymczasem pozwana Spółka dokonała takiej „sanacji” przez złożenie oświadczenia wiedzy – sprostowanie oczywistej omyłki pisarskiej, co jest niedopuszczalne.

W tych okolicznościach pozwana Spółka naruszyła przepisy prawa materialnego (art. 30 § 4 k.p.), co uzasadniało zasądzenie odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy (na podstawie art. 45 § 1 k.p.).

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, ponieważ przyczyna ta powinna faktycznie uzasadniać wypowiedzenie, co wynika z art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, że w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Zdaniem Sądu drugiej instancji nie doszło do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 8 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. Powódka nie zgodziła się z podaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę i wytoczyła powództwo o odszkodowanie. Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwalał na ocenę, że pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, bowiem wskazał nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia. Niedopuszczalne jest korygowanie przyczyny wypowiedzenia przez „sprostowanie oczywistej omyłki pisarskiej”. W związku z tym Sąd pierwszej instancji w granicach określonych przez art. 36 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w G. wniosła pozwana Spółka, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach naruszenia prawa materialnego: 1) art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem z uwagi na wskazanie nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia, mimo że z całokształtu okoliczności wynika, że powódka miała wiedzę i rozumiała z jakiej przyczyny została zwolniona z pracy, a w związku z tym zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 18.000 zł nie ma podstaw prawnych; 2) art. 8 k.p. z uwagi na uznanie, że naruszenie art. 30 § 1 k.p. wyłącza stosowanie art. 8 k.p. i niezastosowanie art. 8 k.p., mimo że w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, ze względu na zasady współżycia społecznego, roszczenie powódki należało oddalić, a co najmniej zmiarkować wysokość dochodzonego przez nią odszkodowania.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w G. w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w G. w całości oraz uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w G. z 26 stycznia 2017 r. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G.. Na podstawie art. 415 k.p.c., w razie zmiany lub uchylenia przez Sąd Najwyższy zaskarżonego wyroku (wyroków), strona skarżąca wniosła o zwrot na jej rzecz spełnionego świadczenia w łącznej wysokości 21.754,03 zł (z czego kwotę

20.554,03 zł wypłacono powódce z tytułu odszkodowania wraz z odsetkami, pozostałą kwotę stanowią koszty procesu i koszty sądowe).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

Podstawowy zarzut skargi kasacyjnej dotyczy naruszenia art. 30 § 4 k.p.c. Strona skarżąca kwestionuje bowiem ocenę Sądu Okręgowego, że podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy była nieprawdziwa (choć – zdaniem pozwanej – była rzeczywista i doskonale znana powódce) oraz że nie było możliwe ani skuteczne dokonanie przez pracodawcę późniejszego sprostowania kwot pierwotnie błędnie podanych w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu. Zarzutu tego Sąd Najwyższy nie podziela.

1. Przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Czynność pracodawcy polegająca na rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi mieć uzasadnioną przyczynę (art. 45 § 1 k.p., art. 52 § 1 k.p. oraz art. 53 § 1 i 2 k.p.). Podanie przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji o odwołaniu się do sądu pracy. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. postanowienie SN z 24 września 2015 r.,

I PK 343/14, LEX nr 1998544). Według utrwalonej linii orzecznictwa już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Zatem dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności lub nieprawdziwości) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. wyrok SN z 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Ponadto przyjmuje się, że podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie podlega w postępowaniu sądowym takiej „konkretyzacji”, która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia wypowiedzenia (por. wyrok SN z 4 listopada 2014 r., II PK 16/14, LEX nr 1554330). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma pracodawcy wypowiadającego umowę (por. wyrok SN z 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111).

Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00 (OSNAPiUS 2002, nr 12, poz. 287), sprzeczne z art. 30 § 4 k.p. jest wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. W wyroku z 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99 (OSNAPiUS 2001, nr 23, poz. 692), Sąd Najwyższy uznał, że nie narusza art. 30 § 4 k.p. podanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej podstawy prawnej odnoszącej się do przyczyny powołanej opisowo, rzeczywistej, konkretnej i uzasadniającej wypowiedzenie, o której pracownik wiedział.

Niepodanie przyczyny wypowiedzenia lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa (art. 30 § 4 k.p.) i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z 14 maja 1999 r., I PKN 47/99 (OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548), Sąd Najwyższy przyjął, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności

dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Podanie w wypowiedzeniu zarzutu „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny (wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 427). Ogólne wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach konkretnej sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (wyrok SN z 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 86).

W wyroku z 26 maja 2000 r., I PKN 670/99 (OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663), Sąd Najwyższy stwierdził, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. Musi to jednak nastąpić najpóźniej w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok SN z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001, nr 11, poz. 373). W podobny sposób – uznając konieczność indywidualnej oceny, z punktu widzenia świadomości pracownika, prawidłowości podania przyczyny przez pracodawcę – wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 19 lipca 2012 r., II PK 312/11 (OSNP 2013, nr 15-16, poz. 171), przyjmując, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma być zrozumiała dla pracownika, a nie – po pierwszej lekturze – dla sądu.

W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie, należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się jedynie do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, jeżeli strony sporu (przede wszystkim pracownik) wiedziały co się za nim kryje. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ujawnił się pogląd przeciwstawiający się wprowadzaniu w orzecznictwie sądów nadmiernych wymagań wobec pracodawcy w zakresie podania przyczyny wypowiedzenia (por. wyrok z 13 listopada 2012 r., III PK 4/12, LEX nr 1276226). Sąd Najwyższy stwierdził, że: 1) oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zasadniczo nie musi być przygotowane przez osoby specjalizujące się w prawie pracy. Powinien to móc uczynić sam pracodawca w przypadkach typowych. Stawianie zbyt wysokich wymagań co do sformułowania przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia; 2) wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia trzeba kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika, jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim – z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy.

2. Odnosząc przytoczone poglądy Sądu Najwyższego do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, należy podzielić ocenę Sądu Okręgowego, że przyczyna wypowiedzenia podana w oświadczeniu pracodawcy z 23 czerwca 2015 r. była nieprawdziwa, a tym samym wypowiedzenie było niezgodne z prawem, ponieważ naruszało wymóg podania pracownikowi rzeczywistej (prawdziwej) przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy. Pozwany pracodawca podał w wypowiedzeniu, że przyczyną zwolnienia jest niewykonanie przez powódkę zaplanowanego budżetu w zakresie nowej sprzedaży – plan nowej sprzedaży w okresie od stycznia do maja 2015 r. wynosił 161.935 zł, zaś jego faktyczna realizacja przez powódkę wyniosła 21.047 zł. Obydwie kwoty nie odpowiadały ani rzeczywistej wysokości budżetu w zakresie nowej sprzedaży zaplanowanego dla powódki od stycznia do maja 2015 r.,

ani wysokości rzeczywiście zrealizowanego przez nią budżetu. Dodatkowo, odstępstwo od kwot rzeczywistych było znaczące, co wynikało z późniejszego „sprostowania” przez pracodawcę „oczywistej omyłki”. Już po wniesieniu przez powódkę odwołania od wypowiedzenia (pozwu) do sądu pracy pracodawca podał prawidłowe (rzeczywiste) dane dotyczące planu nowej sprzedaży nałożonego na powódkę od stycznia do maja 2015 r. i planu faktycznie zrealizowanego przez powódkę w tym czasie. Według prawidłowych danych w okresie od stycznia do maja 2015 r. powódkę obowiązywał plan sprzedaży na poziomie 17.320 zł, został on przez nią zrealizowany na poziomie 9.960 zł.

Różnica między obydwiema wartościami budżetu (w części planowanej i zrealizowanej), podanymi pierwotnie i następnie sprostowanymi, jest zbyt duża, aby można było ją potraktować jako oczywistą omyłkę, bez znaczenia dla samej zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia. Pracodawca świadomie podał w wypowiedzeniu kwoty budżetu planowanego i faktycznie zrealizowanego, aby podkreślić skalę niezrealizowania przez powódkę nałożonych na nią zadań (oczekiwanych od niej wyników). Zestawienie w treści wypowiedzenia tych dwóch kwot miało unaocznić, że stopień wykonania planu wyniósł tylko około 15%, bo taka jest proporcja kwot podanych w wypowiedzeniu (gdyby powódka wykonała 80% albo 90% planu, prawdopodobnie pracodawca, licząc na nadrobienie planu w kolejnych miesiącach, nie zdecydowałby się na wypowiedzenie jej umowy). Skoro podanie dokładnych kwot w treści wypowiedzenia miało stanowić podstawę faktyczną ogólnej oceny pracodawcy, że powódka nie wykonała zaplanowanego budżetu w zakresie nowej sprzedaży, co uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę, nie można było później – z perspektywy oceny zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia – bagatelizować znaczącej różnicy między kwotami podanymi pierwotnie w wypowiedzeniu (co do wartości planowanego i wykonanego budżetu) i kwotami faktycznie dotyczącymi powódki (przedstawionymi później w ramach „sprostowania oczywistej omyłki”).

Prowadzi to do wniosku, że ocena Sądu Okręgowego co do niezgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia – ze względu na podanie nieprawdziwej (nierzeczywistej) przyczyny – nie może być skutecznie kwestionowana.

Podanie pierwotnie w wypowiedzeniu nieprawdziwych kwot nie podlegało sprostowaniu w sposób, w jaki to uczynił pozwany pracodawca. Procesowej instytucji sprostowania oczywistej omyłki w treści orzeczenia sądu (art. 350 k.p.c.) nie da się przenieść (wprost albo przez analogię) na oświadczenia stron stosunków prawnych, jeżeli te oświadczenia mają prawną doniosłość (wywołują określone skutki prawne) od chwili ich złożenia.

Jednocześnie do oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi stosunku pracy – w części obejmującej ujawnienie (opisanie) przyczyny wypowiedzenia – nie ma zastosowania art. 84 k.c. Przepis ten przewiduje możliwość uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli w razie błędu co do treści czynności prawnej. W przypadku czynności prawnej pracodawcy, jaką jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, należy odróżnić oświadczenie woli (samo wypowiedzenie umowy, rodzące skutek w postaci rozwiązania umowy) od oświadczenia wiedzy (podania przyczyny lub przyczyn wypowiedzenia). Konstrukcję uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej (art. 84 k.c.) można zastosować do samego wypowiedzenia, ale już nie do przyczyn wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest skuteczne nawet wówczas, gdy pracodawca nie wskaże w ogóle przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy albo wskaże nieprawdziwą (nierzeczywistą) przyczynę (jest ono wówczas niezgodne z prawem, choć wywołuje skutek prawny w postaci rozwiązania umowy o pracę). Tylko w razie możliwości zastosowania art. 86 k.c. (gdy błąd wywołała podstępnie druga strona albo osoba trzecia) możliwe jest uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu także wtedy, gdy błąd nie dotyczył treści czynności prawnej. W związku z tym należy podzielić krytyczne uwagi pełnomocnika strony skarżącej co do nieprawidłowego odwołania się przez Sąd Okręgowy do konstrukcji uchylenia się od oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Strona pozwana nie uchyliła się od skutków oświadczenia woli o wypowiedzeniu – jej intencją było wypowiedzenie powódce umowy o pracę i skutek ten osiągnęła.

Jedynym sposobem naprawienia „oczywistej omyłki” (faktycznie – podania przez pracodawcę nieprawdziwych kwot dotyczących wysokości planowanego i

zrealizowanego budżetu) było cofnięcie przez pozwaną Spółkę oświadczenia o wypowiedzeniu (za zgodą powódki, ponieważ zgodnie z art. 61 k.c. jednostronne odwołanie oświadczenia woli złożonego innej osobie jest skuteczne tylko wtedy, gdy doszło do adresata jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej), a następnie ponowne dokonanie wypowiedzenia już z podaniem prawdziwej (rzeczywistej) przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). Nie można było usunąć skutków podania pierwotnie nieprawdziwej (nierzeczywistej) przyczyny wypowiedzenia w taki sposób, w jaki uczyniła to skarżąca. W postępowaniu sądowym wszczętym odwołaniem od wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę weryfikacji podlegają tylko te przyczyny, które zostały pierwotnie podane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu, a nie przyczyny podane później w wyniku „sprostowania” czy „uzupełnienia” oczywistych błędów, braków lub innych wad. Pracodawca powinien starannie przygotować się do złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu. Jest to jedna z najbardziej doniosłych czynności prawnych w relacjach pracownika i pracodawcy, ponieważ prowadzi do ustania łączącego ich stosunku pracy. Pracodawca nie może zaniechać sprawdzenia (skontrolowania) sposobu sformułowania przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, nawet gdy stosowne pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu zostało przygotowane przez odpowiednie służby (kadry, dział personalny itp.).

3. W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z problemem oceny pracownika, który nie wywiązuje się z nałożonych nań zadań dotyczących wykonania założonego planu (w tym przypadku sprzedaży). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto w odniesieniu do takich pracowników, że jeżeli pracodawca wskazuje w wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, przyczyny dotyczące nieosiągnięcia zakładanych efektów pracy pracownika, to zasadność wypowiedzenia (przyczyn) musi być zawsze oceniana przez kryterium sposobu wywiązywania się pracownika z jego obowiązków (por. wyrok SN z 4 kwietnia 2017 r., III PK 93/16, LEX nr 2284175). Z drugiej strony Sąd Najwyższy przyjmuje, że pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w

sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. 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 (por. wyrok SN z 22 marca 2016 r., I PK 100/15, LEX nr 2019497).

W rozpoznawanej sprawie ustalono, że przed złożeniem przez pozwaną Spółkę oświadczenia o wypowiedzeniu stopień realizacji przez powódkę planu sprzedaży był oceniany na bieżąco przez W.Ł., który co miesiąc analizował postępy powódki. Powódka była zaznajamiana z ogólną informacją o jej słabszych wynikach sprzedaży, jednak przełożony nie informował jej o konkretnych wynikach pracy ani o konkretnych kwotach. Przy takich ustaleniach faktycznych Sądów *meriti* nie można przyjąć, że powódka знаła dokładny stan realizacji nałożonego na nią w ramach zadań pracowniczych planu sprzedaży w okresie od stycznia do maja 2015 r.

Należy w związku z tym zauważyć, że na pracodawcy spoczywają określone obowiązki informacyjne związane z realizacją umowy o pracę (art. 94 – 94² k.p.). Również z przepisów ogólnych o zobowiązaniach wzajemnych (a umowa o pracę może być kwalifikowana jako stosunek zobowiązaniowy) wynika, że dłużnik i wierzyciel powinni współdziałać przy wykonywaniu zobowiązania. Zgodnie z art. 354 k.c. (który znajduje zastosowanie w stosunkach pracy z mocy art. 300 k.p.) dłużnik powinien wykonać zobowiązanie zgodnie z jego treścią i w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu oraz zasadom współżycia społecznego, a jeżeli istnieją w tym zakresie ustalone zwyczaje – także w sposób odpowiadający tym zwyczajom. W taki sam sposób powinien współdziałać przy wykonaniu zobowiązania wierzyciel. Już tylko z tych przepisów można wyprowadzić obowiązek pracodawcy informowania pracownika rozliczanego z osiągania konkretnych efektów pracy (np. realizacji planu sprzedaży, planu osiągnięcia określonych zysków) na bieżąco (np. co miesiąc, co kwartał, w innych przyjętych u pracodawcy odstępach czasu) o stopniu zaawansowania realizacji planu, aby

pracownik mógł z odpowiednim wyprzedzeniem przed upływem okresu rozliczania go z efektów ekonomicznych zintensyfikować swoje starania o realizację zakładanego planu. Według ustaleń faktycznych przyjętych w rozpoznawanej sprawie, pracodawca nie informował na bieżąco powódki o jej konkretnych osiągnięciach (lub ich braku), jeśli chodzi o realizację planu sprzedaży, stąd nie było możliwe założenie, że powódka doskonale wiedziała, jaki jest stopień niezrealizowania przez nią planu sprzedaży, a w związku z tym nie było możliwe uznanie, że błąd strony pozwanej co do kwot podanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu jest bez znaczenia, ponieważ powódka i tak wiedziała, jaka jest przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku, że zaskarżony wyrok nie narusza art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p. w wyniku przyjęcia, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem z uwagi na wskazanie nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia, ponieważ z ustalonych okoliczności (podstawy faktycznej rozstrzygnięcia) nie wynika, że powódka miała w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu pełną wiedzę o skali niewykonania planu sprzedaży i doskonale rozumiała z jakiej przyczyny została zwolniona z pracy.

4. Nie jest uzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie, mimo że w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, ze względu na zasady współżycia społecznego, roszczenie powódki należało oddalić, a co najmniej zmiarkować wysokość dochodzonego przez nią odszkodowania. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. Zgodnie z tym ostatnim przepisem, odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, czyli w wysokości minimalnej określonej tym przepisem (nie mniej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia). Odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę pełni nie tylko funkcję kompensacyjną dla pracownika (wynagradza mu utratę pracy), lecz także funkcję prewencyjno-represyjną w stosunku do pracodawcy, mając na celu

kształtowanie jego szczególnej staranności przy podejmowaniu czynności rozwiązujących stosunek pracy. W tym kontekście nie było podstaw ani do miarkowania wysokości odszkodowania (art. 47¹ k.p. takiego miarkowania nie przewiduje, wprost przeciwnie wyznacza minimalną ustawową granicę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), ani do odstąpienia od zasądzenia odszkodowania w ogóle. Trudno mówić o nadużyciu prawa podmiotowego przez pracownika, który domaga się odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę. Dlatego nie było w rozpoznawanej sprawie miejsca na stosowanie art. 8 k.p. i słusznie Sąd Okręgowy przepisu tego nie stosował.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.