

POSTANOWIENIE

Dnia 12 września 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa E. M.

przeciwko (...) Bankowi Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 12 września 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyr. Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w Ł.

z dnia 12 kwietnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 kwietnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w Ł. w sprawie z powództwa E. M. przeciwko (...) Bankowi S.A. w W. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z 10 listopada 2016 r., sygn. akt X P (...), którym Sąd ten oddalił powództwo.

W sprawie ustalono, że powódka E. M., w pozwanej (...) Banku Spółce Akcyjnej, była zatrudniona od dnia 1 maja 1999 r. Początkowo podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa na okres próbny, następnie umowa o pracę

zawarta na czas określony od dnia 1 sierpnia 1999 r. do dnia 31 grudnia 1999 r. Od dnia 1 stycznia 2000 r. powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od początku zatrudnienia, powódka pracowała w wymiarze 1/2 etatu, począwszy od 1 kwietnia 2006 r., w pełnym wymiarze czasu pracy.

Począwszy od dnia 1 sierpnia 1999 r., powódka zajmowała stanowisko inspektora, od października 2004 r. stanowisko doradcy - analityka, od 1 marca 2005 r. doradcy II stopnia, od dnia 17 lipca 2006 r. - kierownika zespołu. W okresie 6 stycznia 2009 r. do 13 kwietnia 2009 r. powódce powierzono wykonywanie czynności Dyrektora Oddziału 8. Od 5 lipca 2009 r. powódka zajmowała stanowisko doradcy III stopnia. Ostatnio, od 26 maja 2014 r., powódka otrzymała zakres czynności na stanowisku doradcy A., zgodnie z którym podlegała bezpośrednio Dyrektorowi.

W dniu 26 czerwca 2014 r. powódce została udzielona kara porządkowa nagany w związku z nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, to jest za naruszenie procedury produktowej. Powódka swoje obowiązki wykonywała w Oddziale 8 w Ł.

W I kwartale 2015 r. stopień realizacji przypisanego powódce planu sprzedażowego wyniósł 70,90% (plan kwartalny nałożony na ten Oddział wynosił 9.427 punktów), a wykonanie odpowiednio w Oddziale 14 w Ł. 101,09% (plan kwartalny nałożony na ten Oddział wynosił 8.752 punktów), w Oddziale 15 w Ł. 106,28% (plan kwartalny nałożony na ten Oddział wynosił 9.234 punktów).

Stanowisko, na którym zatrudniona była powódka jest stanowiskiem samodzielnym. W związku z tym wiele elementów aktywności - zapoznavanie się z nowymi przepisami, wdrażanie ich, douczanie się, przygotowywanie do egzaminów powódka wykonywała samodzielnie. Pracę powódka często przynosiła do domu, było to materiały szkoleniowe. Powódka zajmowała się indywidualną obsługą klientów - doradztwem finansowym, prowadzeniem rachunków, doradzaniem w zakresie inwestowania środków pieniężnych. Powódka obsługiwała zarówno klientów VIP jak i innych. Przełożeni i klienci oczekiwali od powódki każdorazowo indywidualnego podejścia. Ponadto powódka przeprowadzała kontrole przeciwdziałające praniu pieniędzy. Powódka postrzegana była przez klientów i

pracowników banku jako osoba kompetentna, profesjonalna, zaangażowana, ale także życzliwa i służąca pomocą. Wiele razy do 2014 r. otrzymywała nagrody i wyróżnienia, a także podziękowania od obsługiwanych przez nią klientów.

Powódka pracowała w godzinach nadliczbowych.

W I połowie 2014 r. powódka znalazła się w gronie najlepszych doradców, którzy za swoje wyniki byli nagrodzeni możliwością udziału w szkoleniu. W 2014 r. powódka kilkakrotnie była objęta indywidualnym planem naprawczym w związku z brakiem realizacji planu sprzedaży na wymaganym poziomie.

Z końcem maja 2014 r. kierownictwo nad Oddziałem, w którym pracowała powódka objęła A. T. Od kiedy Dyrektorem placówki została A. T. powódka stała się bardziej nerwowa, rozdrażniona, płaczliwa. Najmniejsze szczegóły wyprowadzały ją z równowagi. Zaczęła mieć problemy z koncentracją.

W placówce pozwanego Banku od 2014 r. obowiązywał nowy system pracy pod nazwą N. Wiązały się z nim wymagania w zakresie określonej do odbycia ilości telefonów do klientów, spotkań, przesyłania klientów do innych komórek. Wprowadzono rozliczanie się pracowników z wykonanej pracy kwartalnie, miesięcznie, tygodniowo i dziennie. Każdego dnia przed rozpoczęciem pracy pracownicy spotykali się z Dyrektorem Oddziału na odprawie przy „tablicy N.”. Druga odprawa miała około południa. Tablica była na zapleczu były przy niej omawiane wskaźniki N., dokonywano rozliczeń, kolorami zaznaczano na jakim etapie znajduje się placówka. Kolor czerwony oznaczał, że bardzo złe wyniki, kolor żółty - do poprawy, kolor zielony - dobre, ale z możliwością osiągnięcia lepszych rezultatów. Spotkania te nie były przyjemne dla pracowników, gdyż wiązały się często z dokonaniem ich oceny w obecności innych osób. W czasie odpraw następowało rozliczanie zadań z dnia poprzedniego, bądź poprzednich, pracownik miał obowiązek udzielenia informacji czy został przez niego wykonany plan, co z planu zrealizował a czego nie i kiedy to zrealizuje. Dyrektor często podnosiła głos. Dyrektor Oddziału jest zobowiązana do tego aby takie spotkania z pracownikami odbyć. Na ich podstawie jest ona zobowiązana raportować do Dyrektora sprzedaży na szczeblu regionalnym. Raporty te głównie dotyczą wyników sprzedażowych.

Oprócz tablicy N. prowadzone były Zeszyty N. i cotygodniowe spotkania z przełożonymi. Podczas tych spotkań następowało kolejne rozliczenie z

osiągniętych przez pracowników rezultatów, udzielenie wytycznych, przydzielenie kolejnych zadań. Zdarzało się, że spotkania tzw. „zeszytowe” odbywały się częściej niż raz w tygodniu.

Powódka kilkakrotnie nie stawiała się na rozliczenie Zeszytu N.. Jako przyczynę tego wskazywała swojemu przełożonemu obsługę klientów. Powódka nie stawiała się bądź spóźniała na odprawy przy Tablicy N., co było spowodowane tym, że akurat obsługiwała klienta.

Z dniem 1 stycznia 2015 r. w placówce, w której pracowała powódka, został wdrożony Nowy Model Bankowości Osobistej. Nowy Model Bankowości Osobistej zakładał indywidualne podejście do każdego klienta i polegał na spotkaniach z klientem, sprawdzeniu z jakich produktów on korzysta zarówno w tym banku jak i w innych. Celem tych spotkań było przeniesienie aktywów klientów z innych banków do Banku (...). W związku z wdrożeniem Nowego Modelu Bankowości Osobistej został nałożony szereg warunków, które pracownicy mieli spełnić w pierwszym kwartale 2015 r. Warunkami tymi było odbycie szkolenia zakończonego egzaminem. Egzamin ten miał formę testu dostępnego na platformie internetowej Banku. Kolejny warunek jaki miał być spełniony w okresie wdrożeniowym dotyczył poziomu satysfakcji klienta z obsługi w Nowym Modelu BO.

W egzaminie z certyfikatu Nowego Modelu Bankowości Osobistej, obejmującym wiedzę z ekonomii, finansów i produktów, przeprowadzonym w dniu 3 grudnia 2014 r. powódka osiągnęła wynik 52,94%. Minimalny próg testu powodujący jego zaliczenie wynosił 60%. Powódka nie zaliczyła również poprawkowego testu wiedzy w dniu 17 lutego 2015 r., uzyskując z niego wynik na poziomie 57%. Taki test w Oddziale 8 zdawała tylko powódka i Dyrektor Oddziału - A. T. W teście były odpowiedzi wielokrotnego wyboru.

W styczniu 2015 r. przeprowadzone zostało badanie satysfakcji klientów, którzy skorzystali z usług powódki jako doradcy Bankowości Osobistej. Bardzo zadowolonych z obsługi było 72% badanych klientów. Minimalny przyjęty przez pozwanego poziom w tym zakresie wynosił 80%. Badaniem byli objęci klienci obsłużeni po 1 stycznia 2015 r. według Nowego Modelu Bankowości Osobistej. Klienci byli pytani o zadowolenie z obsługi przeprowadzonej przez pracownika banku. W trakcie rozmowy mającej na celu zbadanie satysfakcji klienta konsultant

zadawał trzy pytania: 1) czy badany spotkał się w ciągu ostatnich dni 7 dni z doradcą Bankowości Osobistej (w ankiecie wyświetlało się nazwisko doradcy); 2) jak badany ocenia swoje zadowolenie z obsługi przez doradcę; 3) na ile jest prawdopodobne, że klient poleci obsługę przez doradcę swojemu znajomemu lub członkowi rodziny.

Dyrektor Oddziału nie miał wpływu na wielkość planu sprzedażowego nakładanego na Oddział i pracownika zatrudnionego na stanowisku Doradcy Bankowości Osobistej. Plany sprzedażowe nakładane zarówno na Oddział jak i dla poszczególnych pracowników były ustalane na poziomie centralnym, za pomocą określonego jawnego algorytmu. Dyrektor miał polecenie Centrali wykonania nałożonych planów. Mogło zdarzyć się, że Oddziały o podobnej wielkości, ale ulokowane w różnych miejscach mogły mieć inne plany sprzedażowe - dostosowane do ich potencjału.

Powódka kwestionowała nakładane na nią plany sprzedażowe. Podnosiła, że plany nakładane na nią i Oddział są nie do zrealizowania.

W przypadku zrealizowania planu sprzedaży na poziomie 80% pracownicy otrzymywali premię kwartalną automatycznie, nie była to decyzja uznaniowa. Wobec każdego pracownika pozwanego, który nie osiągał zadań sprzedażowych na poziomie co najmniej 80%, przez okres co najmniej dwóch tygodni był nakładany program aktywizujący. W takim planie wskazywany był procent sprzedaży, jaki ma być zrealizowany na dany dzień, przeliczenie tego procentu na punkty, ilość punktów jaka powinna być zdobyta. Celem planu było osiągnięcie minimum 80% realizacji zadań przez pracownika. Pracownik ma obowiązek przyjęcia planu naprawczego. Odmowa przyjęcia takiego planu traktowana jest jako odmowa wykonania nałożonych obowiązków.

Mailem z dnia 14 stycznia 2015 r. A. T. zwróciła się do wszystkich pracowników placówki z informacją o niskiej realizacji planu sprzedażowego. Powiadomiła pracowników, że zakończenie tygodnia z wynikiem poniżej 80% spowoduje objęcie 2-tygodniowym Programem Aktywizującym. Na dzień 23 stycznia 2015 r. powódka osiągnęła realizację planu sprzedażowego na poziomie 66%, wobec czego decyzją Dyrektora Regionu został dla niej wprowadzony Program Aktywizujący na okres od 26 stycznia do 6 lutego 2015 r. Celem tego

programu było osiągnięcie przez powódkę realizacji nałożonego planu na poziomie min. 100% on-line, bez czerwonych koszyków. Powódka nie przyjęła do realizacji Programu Aktywizującego w okresie od 26 stycznia do 6 lutego 2015 r., gdyż uznała z uwagi na umówione spotkania z klientami ma szanse na zrealizowanie nałożonego planu sprzedażowego.

Na dzień 5 lutego 2015 r. wynik sprzedaży powódki w zakresie Bankowości Osobistej był na poziomie 61%, co stanowiło bardzo niski wynik. A. T. w dniu 6 lutego 2015 r. wystosowała do powódki drogą mailową informację zawierającą dane o poziomie realizacji planu, stwierdzonych brakach. Przełożona zobligowała powódkę do zaplanowania pracy tak, aby na dzień 13 lutego 2015 r. wynik został zrealizowany na poziomie 100%.

Na okres od 23 lutego 2015 r. do 29 maja 2015 r. powódka została objęta Planem Naprawczym z uwagi na wykonanie celów sprzedażowych na poziomie poniżej 80%, jak również wyniki w poszczególnych koszykach sprzedażowych poniżej 80%. Powódka odmówiła przyjęcia tego planu stwierdzając w wyjaśnieniach do przełożonego, że transakcje, które ma umówione dadzą jej sprzedażowy na poziomie 80%.

Każdy z pracowników banku objęty jest systemem ocen okresowych - SOOP. Na ocenę składa się samoocena pracownika i ocena dokonana przez przełożonego. Jeśli ocena jest poniżej oczekiwanego poziomu powstawała tzw. „luka”.

W ocenie okresowej powódki z dnia 30 września 2014 r., na dziesięć kompetencji, podlegających ocenie, cztery zostały ocenione poniżej oczekiwań: orientacja na cele (luka 2 punkty), otwartość na zmianę (luka 1 punkt), planowanie pracy (luka 1 punkt), efekty pracy (luka 1 punkt). W przypadku orientacji na cele, zadania do wykonania na stanowisku bankowości osobistej były kwestionowane przez powódkę, że jest ich za dużo. Dotyczyło to zadań sprzedażowych oraz innych wpisanych do zakresów czynności. Większość zasad napotykała na protest ze strony powódki lub odmowę, krytykę. Dlatego przełożona oceniła powódkę w tej kompetencji negatywnie.

Istniała możliwość odwołania się od oceny okresowej do Dyrektora Regionu. Powódka od oceny okresowej z dnia 30 września 2014 r. nie odwołała się.

Pracownicy z reguły nie odwoływali się od oceny z obawy przed utratą pracy.

W strukturze organizacyjnej Oddziałów typu S nie było w okresie pracy powódki komórek zaplecзовych (*back office*), które wykonywałyby czynności poza sprzedażowe, na przykład związane z archiwizacją dokumentów. W Oddziale 8 każdy miał obowiązek samodzielnie archiwizować dokumenty stworzone przez siebie. Powódka zwracała się do A. T. z prośbą o pomoc w archiwizacji dokumentów, to jest o to, aby obowiązki te przejął od niej inny pracownik, bądź komórka organizacyjna.

Powódka była traktowana przez Dyrektora A. T. tak jak inni pracownicy Oddziału.

W dniach 9 i 10 marca 2015 r., drogą mailową pozwany zwrócił się do, działających w jego strukturach, związków zawodowych pracowników, z zapytaniem czy na powódka jest członkiem tych związków, bądź też czy zwróciła się do związków o ochronę jej praw pracowniczych. W odpowiedzi, pracodawca powódki, otrzymał odpowiedź, że E. M. nie jest członkiem związków zawodowych, ani że nie zwracała się o ochronę związkową.

W dniu 20 marca 2015 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczyną swojej decyzji pracodawca wskazał negatywną ocenę pracy powódki na zajmowanym stanowisku, wynikającą z:

1. niezaliczenia dwóch testów wiedzy z Nowego Modelu Bankowości Osobistej (NMBO), tj. uzyskaniu w dniu 3 grudnia 2014 r. w ramach egzaminu certyfikującego dla doradców A. wyniku na poziomie 52,93% oraz uzyskaniu w dniu 17 lutego 2015 r. wyników z testu poprawkowego 57% przy czym minimalny próg tych testów wynosił 60%,

2. niestosowania przyjętych w Banku standardów obsługi Klienta w Nowym Modelu Bankowości Osobistej, co znalazło odzwierciedlenie w wyniku badania satysfakcji obsługiwanych przez powódkę klientów przeprowadzonym przez Cali Center, który to wynik uplasował się na poziomie 72%, podczas gdy wynik badania uznaje się za pozytywny od poziomu 80%, a średnia w regionie łódzkim wyniosła 90%;

3. niskiej, w porównaniu z innymi pracownikami zatrudnionymi na takim

samym stanowisku pracy w porównywalnych Oddziałach na terenie miasta Ł. w obszarze bankowości osobistej, aktywności sprzedażowej, skutkującej osiągnięciem niezadowolających poniżej 100% wyników w zakresie realizacji planu sprzedażowego, a mianowicie:

- w II kwartale 2014 r. stopień realizacji przypisanego powódce planu sprzedażowego wyniósł 72%, a wykonanie odpowiednio w Oddziale 14 w Ł. 103%, w Oddziale 15 w Ł. 110%;

- w III kwartale 2014 r. stopień realizacji przypisanego powódce planu sprzedażowego wyniósł 82%, a wykonanie odpowiednio w Oddziale 14 w Ł. 108%, w Oddziale 15 w Ł. 121%;

- w IV kwartale 2014 r. stopień realizacji przypisanego powódce planu sprzedażowego wyniósł 96%, a wykonanie odpowiednio w Oddziale 14 w Ł. 104%, w Oddziale 15 w Ł. 111%;

- w I kwartale 2015 r. stopień realizacji przypisanego powódce planu sprzedażowego wyniósł 78%, a wykonanie odpowiednio w Oddziale 14 w Ł. 117%, w Oddziale 15 w Ł. 100%;

4. nie przyjęcia do realizacji w okresie 26 stycznia 2015 r. - 6 lutego 2015 r. Programu Aktywizacyjnego przesłanego powódce mailem w dniu 26 stycznia 2015 r. przez Dyrektora Oddziału;

5. negatywnej i niezgodnej z oczekiwaniami Pracodawcy postawy powódki, mającej destrukcyjny wpływ na atmosferę w pracy polegającej na:

- negowaniu wysokości nakładanych planów sprzedażowych wraz z żądaniem ich obniżenia zgłaszanym wielokrotnie Dyrektorowi Oddziału, Dyrektorowi ds. Sprzedaży werbalnie w rozmowie bezpośredniej lub telefonicznej;

- krytykowanie struktury organizacyjnej oddziału i przypisania określonych zadań do poszczególnych stanowisk - sugerowania przez Powódkę stworzenia zaplecza czyli *back office* dla obsługi Bankowości Osobistej, najlepiej przez sędowanie zadań Zespołu Obsługi Klienta;

- kwestionowaniu zasad N. i nie realizowaniu jego założeń w zakresie:

- regularnego dostarczania wyników - tj. brak realizacji nałożonych planów na wymaganym poziomie;

- nie wykonywania norm aktywności wskaźnika KPI (*Key Performance Indicator*) przynajmniej na minimalnym poziomie;

- unikanie udziału lub spóźnianie się na codzienne odprawy przy tablicy N.;

- reagowanie atakiem o oskarżeniach np. „o chęć wykończenia psychicznego”, przy każdej próbie rozliczenia przez przełożonych wykonanych zadań, pytań o zaplanowane spotkania/transakcje, itp.

6. niespełnienia oczekiwań pracodawcy w zakresie wymaganych kompetencji na zajmowanym stanowisku, czego wyrazem jest ocena okresowa SOOP dokonana 30 września 2014 r. Na 10 kompetencji podlegających ocenie 4 kompetencje zostały ocenione poniżej oczekiwań pracodawcy, tj.:

- orientacja na cele - na poziomie o 2 niższym od oczekiwanego;
- otwartość na zmianę - na poziomie o 1 niższym od oczekiwanego;
- planowanie pracy - na poziomie o 1 niższym od oczekiwanego;
- efekty pracy - na poziomie o 1 niższym od oczekiwanego.

W oświadczeniu pracodawcy zawarte zostało pouczenie o przysługującym prawie i terminie odwołania się do sądu. Wypowiedzenie zostało złożone powódce przez Dyrektora Oddziału - A. T.. W okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.427,50 złotych.

Od dnia 20 marca 2015 r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego z rozpoznaniem nadciśnienia, reakcji na ciężki stres. Od lipca 2015 r. powódka pozostaje pod opieką Poradni Zdrowia Psychicznego z powodu zaburzeń lękowo - depresyjnych. Powódka pozostaje także pod opieką neurochirurga, gdyż stwierdzono u niej naczyniaka w lewej półkuli mózgu. Od dnia 18 września 2015 r. powódka miała przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Aktualnie jest uznana za osobę częściowo niezdolną do pracy do dnia 31 sierpnia 2017 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji wyrokiem z 10 listopada 2016 r., sygn. akt X P [...] /15 oddalił powództwo. Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając mu szereg błędów w ustaleniach faktycznych oraz naruszenie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p.; art. 227

k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.; art. 227 k.p.c. art. 228 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c.; art. 6 k.c. w zw. z art. 227 k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.; art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. oraz naruszenia art. 227 k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd drugiej instancji w wyniku rozpoznania apelacji powódki stwierdził, że nie zawiera ona uzasadnionych zarzutów, w związku z czym podlegała ona oddaleniu. Sąd odwoławczy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy ocenił, że powódka polemikę z dokonaną przez Sąd pierwszej instancji oceną wiarygodności zgromadzonego materiału oraz poczynionymi w oparciu o tę ocenę ustaleniami faktycznymi uczyniła w istocie główną osią swego środka odwoławczego. Zarzuty naruszenia art. 227, art. 228, art. 233 § 1, art. 245 oraz art. 328 § 2 k.p.c. sprowadzają się do polemiki z ustaleniami Sądu *meriti*, dokonany po wszechstronnej ocenie materiału dowodowego, jaki udało się zgromadzić w toku procesu.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, jeśli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logiczne poprawne i niesprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, to ocena ta nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów, nie może w żadnym wypadku zostać uznana za dowolną. Co więcej ocena taka pozostaje pod ochroną przepisu statuującego zasadę swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby na podstawie tego materiału dowodowego można by było budować wnioski odmienne. Zatem jedynie w sytuacji, kiedy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo dokonywane jest wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to tylko wtedy przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Analiza akt sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego, prowadziła do wniosku, że nie sposób było uznać, aby wyjątkowo wnikliwa ocena materiału dowodowego i ustalenia faktyczne były sprzeczne z zasadami logiki, wskazaniemi wiedzy i doświadczenia życiowego, a poczynione ustalenia faktyczne nie znajdowały

logicznego uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym. Zdaniem Sądu Okręgowego mimo obszerności argumentacji uznać należało, że powód nie podołał ciążącemu na nim obowiązkowi wykazania, argumentacją jurydyczną, niedostatków w zakresie logiki ustaleń faktycznych i oceny zgromadzonego materiału dowodowego, ani też ich sprzeczności z doświadczeniem życiowym. Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i rzetelny zgromadził niezbędny dla potrzeb rozstrzygnięcia sprawy materiał dowodowy, dokonał jego trafnej oceny, która to nie jest oceną dowolną i poczynił na jego podstawie trafne ustalenia faktyczne.

W odniesieniu do zarzutów apelacji powódki wskazujących na naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 w zw. z art. 8 k.p. Sąd odwoławczy podniósł, że ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy, a wskazujące na przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są prawidłowe. Z sześciu przyczyn powołanych w wypowiedzeniu przez pracodawcę trzy okazały się prawdziwe i uzasadnione. Nie można było zatem zakwestionować jurydycznie całego wypowiedzenia w sytuacji, gdy w pewnym zakresie powołane przez pracodawcę uchybienia w pracy powódki się potwierdziły.

Ocena przyczyn, które zostały uznane za uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, pozostaje pod decydującym wpływem stwierdzenia, że wypowiedzenie to jest zwykłym sposobem rozwiązywania pracowniczych stosunków pracy. W efekcie o zasadności wypowiedzenia nie muszą świadczyć jakieś przyczyny nadzwyczajne, czy o wyjątkowej doniosłości prawnej. W wypadku wypowiedzenia, jako zwykłego sposobu rozwiązania umowy o pracę, „uzasadnioną przyczyną mogą być (nawet) okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione”. W szczególności są to okoliczności, związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami). Przyczyny, dotyczące pracownika, mogą być niezawinione przez niego (tak jest w przypadku zdrowia uniemożliwiającego zatrudnienie na określonym stanowisku). Ponadto, przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Walor ogólnej wskazówki, która powinna

być brana pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia, ma wypowiedź Sądu Najwyższego, zgodnie z którą oceny należy dokonywać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę. W efekcie, możliwa będzie sytuacja, gdy żadna z podanych przyczyn, samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, lecz łącznie czynią one wypowiedzenie zasadnym. Może być też tak, że pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia o różnym charakterze i wówczas należy wypowiedzenie uznać za uzasadnione, jeśli choć jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

Wbrew zarzutom apelacji, zdaniem Sądu Okręgowego, strona pozwana w sposób wystarczający wykazała, że przyczyny wypowiedzenia odnoszące się do niezaliczenia przez powódkę wymaganego testu wiedzy, nieuzyskania odpowiedniego wyniku badania satysfakcji obsługiwanych przez powódkę klientów, a także odmowa przyjęcia nałożonego na okres od 26 stycznia 2015 r. do 6 lutego 2015 r. Programu Aktywizacyjnego były prawdziwe i uzasadnione. Sąd Rejonowy dochodząc do powyższych wniosków oparł się na zebranych materiale dowodowym w tym zeznaniach stron jak i świadków. Jednak to, że z ich treści wyprowadził odmienne wnioski niż skarżący nie oznacza, że były one błędne.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną powódka w całości. Skargę oparto na zarzutach naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 (potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących poważne wątpliwości) k.p.c. Wskazano, że w sprawie istnieje potrzeba dokonania wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, a mianowicie, że najważniejsze wątpliwości budzi interpretacja przepisów postępowania, to jest art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 387 § 21 k.p.c. i art. 378 § 1 zd. 1 k.p.c. Problem treści uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji jest, zdaniem skarżącej, zagadnieniem problematycznym. W skarżonym wyroku Sąd Okręgowy ograniczył się do stwierdzenia, że w zakresie zarzutów naruszenia prawa procesowego i oceny materiału dowodowego apelacja stanowiła tylko polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego [...] w Ł., które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne. Wątpliwości budzi, według skarżącej, ustalenie,

czy w każdym przypadku tak lakoniczne uzasadnienie będzie spełniało wymogi stawiane przez przytoczone przepisy k.p.c., czy może jednak - w zależności od treści podniesionych zarzutów w apelacji, sąd odwoławczy powinien w określonych przypadkach sporządzić szczegółowe uzasadnienie, stanowiące odniesienie do zarzutów apelacyjnych.

Następnie skarżąca wskazała, że doniosłym problemem w orzecznictwie jest również problem interpretacji prawa materialnego, to jest art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. Jakkolwiek bowiem pracodawca ma pewną swobodę wypowiedzaniu umów o pracę i kształtowaniu swojej kadry pracowniczej, to jednak w pewnych okolicznościach, biorąc pod uwagę błahość przyczyn wypowiedzenia oraz okoliczności osobiste danego pracownika, jak wiek, staż pracy, dotychczasowa nienaganna praca i dobre wyniki, przyczyny wypowiedzenia, jakkolwiek realne i istniejące, mogą się okazać niewystarczające. Problematyczne jest każdorazowo ustalenie, czy mamy do czynienia z taką sytuacją. Powódka podniosła, że o niemożności wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na zasady współżycia społecznego wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2016 r., sygn. akt I PK 155/15, w wyroku z dnia 27 stycznia 2015 r., sygn. akt II PK 62/14 oraz w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, wskazując, że arbitralne wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, z przyczyn błahych, wieloletniemu i doświadczonemu pracownikowi stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Z drugiej strony mamy bogate orzecznictwo, które stanowi, że pracodawca może swobodnie kształtować swoją kadrę pracowniczą i wystarczające jest, aby tylko jedna z kilku przyczyn wypowiedzenia była rzeczywista. Kluczowym jest określenie „swobodnie”, które nie oznacza dowolności i arbitralności, a tym m właśnie zapobiegać klauzula generalna z art. 8 k.p. Dlatego też istotnym problemem prawnym, który nadal wymaga doprecyzowania w orzecznictwie, jest zakres zastosowania tej klauzuli generalnej. Za jej zastosowaniem w niniejszej sprawie, w ocenie strony powodowej, przemawia nie tylko fakt, że powódka była wieloletnim pracownikiem, oddanym pracodawcy, wielokrotnie nagradzanym. Dodatkowo, nikt nie może czerpać korzyści z własnego bezprawia. Pracodawca zatrudnił na stanowisku dyrektora oddziału osobę, która stosowała folwarczne metody zarządzania personelem, co doprowadziło

ostatecznie powódkę do rozstroju zdrowia psychicznego. Tym samym, wypowiedzenie umowy o pracę dlatego, że powódka nie zaliczyła jednego testu na wiele lat nienagannej pracy, przy całkowitym braku dowodu na słaby wynik badania Cali Center oraz faktu, że powódka nie zgodziła się na przyjęcie na siebie ryzyka gospodarczego pracodawcy jako Planu Aktywizacyjnego, stanowi nadużycie prawa podmiotowego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o:

- a) wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- b) oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
- c) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie zachodzi potrzeba dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2

k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności niniejszej sprawy należy uznać, że skarżąca nie wykazała należycie, aby w sprawie występowała potrzeba wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości. W odniesieniu do konieczności dokonania wykładni art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 387 § 21 k.p.c. i art. 378 § 1 zd. 1 k.p.c. należy zauważyć, że przepisy te były już przedmiotem bogatej

wykładni ze strony Sądu Najwyższego, który przyjął w tym zakresie ugruntowaną i jednoznaczną linię orzecniczą, z której wynika, że odpowiednie stosowanie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oznacza, że uzasadnienie orzeczenia tego sądu nie musi zawierać wszystkich elementów przewidzianych dla uzasadnienia sądu pierwszej instancji, to jednak powinno mieć ustaloną podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia. Jeżeli sąd drugiej instancji podziela ocenę dowodów sądu pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu przyczyn, dla których określonym dowodom odmówiono wiarogodności i mocy dowodowej. Wystarczy wówczas stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu orzeczenia sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione, a także, iż traktuje ustalenia tego sądu, jako własne (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2017 r., I CSK 212/16, LEX nr 2294410; postanowienie Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2017 r., I CSK 136/17, LEX nr 2435665; wyrok Sądu Najwyższego z 20 lutego 2018 r., V CSK 352/17, LEX nr 2511530). Jednocześnie nie jest bezwzględnym warunkiem prawidłowego rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji odniesienie się do każdego z zarzutów podniesionych w apelacji. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika bowiem konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyr. każdego argumentu apelacji. Za wystraczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z 14 marca 2018 r., II PK 120/17, LEX nr 2488061; wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2017 r., I PK 264/16, LEX nr 2420345).

Warto również przypomnieć, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może usprawiedliwiać podstawę kasacyjną naruszenia przepisów postępowania wyjątkowo wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie posiada wszystkich koniecznych elementów lub zawiera braki uniemożliwiające przeprowadzenie jego kontroli kasacyjnej (tak wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2018 r., IV CSK 106/17, LEX nr 2497612; postanowienie Sądu Najwyższego z

26 kwietnia 2018 r., LEX nr 2497711). Przy czym, zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie może stanowić płaszczyzny do krytyki trafności przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych ani ich oceny prawnej, co potwierdza art. 398³ § 3 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z 30 stycznia 2018 r., I UK 529/16, LEX nr 2459723).

W niniejszej sprawie skarżąca nie wykazała konieczności uzupełnienia lub zmiany przywołanego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego. Jak wynika z treści uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, strona powodowa zmierza w istocie do podważenia oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd drugiej instancji, nie wskazuje natomiast na jakiegokolwiek argumenty natury prawnej, które mogłyby przemawiać za koniecznością dokonania wykładni przepisów, nie przedstawia nawet żadnych argumentów, które świadczyłyby o tym, że przywołane powyżej przepisy wywołują rozbieżności w orzecznictwie, a tym bardziej nie doczekały się jeszcze wykładni.

Również w odniesieniu do art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. należy zauważyć, że przepisy te doczekały się już bogatej wykładni w orzecznictwie Sądu Najwyższego, co zresztą zauważyła strona skarżąca, powołując orzeczenia, które dotyczą przywoływanej kwestii. Z treści uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej wynika natomiast niezbieżnie, że w ocenie skarżącej w niniejszej sprawie powinien znaleźć zastosowanie art. 8 k.p., bowiem pracodawca naruszył zasady współżycia społecznego wypowiedzawszy powodce umowę o pracę. Jednak skarżąca nie powołała się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, jako podstawę jej przyjęcia do rozpoznania, lecz na potrzebę dokonania wykładni przepisów prawa, powinna zatem wykazać, że taka potrzeba zachodzi, czego jednak nie uczyniła, ograniczając się jedynie do kwestionowania prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

