



Sygn. akt II PSKP 68/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M. C.

przeciwko N. S.A. w B.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 lutego 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy
z dnia 7 października 2019 r., sygn. akt VI Pa 63/19,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w
Bydgoszczy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód M. C. wniósł o zasądzenie od pozwanej N. 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 Bydgoszczy 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 N. 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 N. Spółki z o.o. w B. do N.1 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 renegotiacji 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 N. 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 Bydgoszczy 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 N. 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. 398¹⁶ § 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. 398¹³ § 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 N.". 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, LEX nr 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 powodem 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 dobierać 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 uchYLENIA zaskarżonego wyroku i przekazania Sądowi odwoławczemu sprawy do ponownego rozpoznania, co zwalnia Sąd Najwyższy z obowiązku omawiania zasadności szczegółowych zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną pozwanej spółki, wyrokując jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i 108 § 2 k.p.c.

[SOP]

(r.g.)