



Sygn. akt III PK 16/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. P.

przeciwko T. Sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 22 stycznia 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w R.

z dnia 5 lipca 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 czerwca 2016 r., skierowanym przeciwko T. Sp. z o.o. w K., powód G .P. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, tj. kwoty 10.500 zł za nieuzasadnione oraz

naruszające przepisy prawa wypowiedzenie stosunku pracy z dnia 31 maja 2016 r. oraz o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu.

Nakazem zapłaty z dnia 10 czerwca 2016 r. wydanym w postępowaniu upominawczym Sąd Rejonowy w R. , nakazał pozwanemu, aby zapłacił na rzecz powoda żadaną kwotę, a ponadto uiścił kwotę 131,00 zł na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w R. tytułem opłaty sądowej od pozwu w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu albo wniósł w tym terminie sprzeciw.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany T. Sp. z o.o. w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 21 lipca 2017 r. sygn. akt IV Pa (...) Sąd Okręgowy w R. uchylił w całości zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w R. pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za pierwszą i drugą instancję.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy w R. wskazał, że Sąd Rejonowy bardzo ogólnie nakreślił okoliczności związane z zakresem czynności powoda G. P. , a przede wszystkim sposobu wykonywania przez niego obowiązków i w ich oparciu analizował podane przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia. Nie wskazał jednak jakie były wyniki pracy powoda, nie określił żadnych liczb, procentów, zestawień, nie określił poziomu wykonania. Ogólnie stwierdził natomiast, że pozwany wykazał obiektywne przyczyny utrzymujące się w dłuższym okresie czasu, niezadowalającej oceny jakości pracy powoda. Nie wykazał konkretnych sytuacji, zdarzeń jego niewłaściwego świadczenia pracy. Podobnie zresztą jak i pozwany pracodawca w swym oświadczeniu, takich konkretnych przykładów nie podał. W szczególności w ocenie Sądu Okręgowego zabrakło w sprawie ustaleń jak powód „wypadał” w odniesieniu do pozostałych pracowników wykonujących tożsame co on prace. Nigdzie Sąd pierwszej instancji nie zawarł takiego porównania, nie ustalił i nie wskazał jakie wyniki sprzedażowe osiągnęli pozostali przedstawiciele zatrudnieni w Spółce, jak oni realizowali cele sprzedażowe, jak windykowali firmowe należności, jak planowali wizyty handlowe i jaka była ich skuteczność, efektywność.

Nie poczynił też ustaleń jaka była skuteczność ich działań handlowych, jak przedstawiało się i wyrażało zaangażowanie w proces sprzedaży. Bez takiego zaś porównania zdaniem Sądu Okręgowego nie sposób poczynić wiarygodnych spostrzeżeń, że G. P. gorzej do pozostałych przedstawicieli realizował sprzedażowe cele, słabo windykował należności, wadliwie planował wizyty u klientów, wykazywał niską staranność w zakresie efektywnego wykorzystania czasu pracy, niską efektywność i skuteczność działań handlowych, nie angażował się w proces sprzedaży.

Sąd drugiej instancji zwrócił także uwagę, iż w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy nie przeprowadził dowodu z przesłuchania powoda. Wskazał, że jakkolwiek potrzeba lub zbędność przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron indywidualizuje się w konkretnej sprawie, na tle istniejących uwarunkowań, to w przekonaniu Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie taka sytuacja właśnie miała miejsca. Nie zostały bowiem wyjaśnione istotne okoliczności sprawy w sposób gwarantujący trafne rozstrzygnięcie sporu. Kryterium określone w art. 299 k.p.c. ma charakter obiektywny. O tym, czy dana okoliczność jest istotna dla rozstrzygnięcia nie decyduje wola strony, a także to, na jakiej podstawie faktycznej konstruuje ona swoje roszczenie, lecz przepisy prawa materialnego określające jakie okoliczności przesądzają o istnieniu, zasadności roszczenia ewentualnie o jego wysokości. W tym zakresie istnieje obowiązek Sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego.

W wytycznych dotyczących ponowionego postępowania Sąd Okręgowy wskazał, iż należy uzupełnić materiał dowodowy o wykazy dotyczące celów sprzedażowych i poziomu ich realizacji, w szczególności w zakresie poziomu zysku określonego w planie sprzedaży dla powoda i pozostałych przedstawicieli zatrudnionych w pozwanej Spółce w latach 2015 – 2016, nawet w rozbiciu miesięcznym. Przesłuchując G. P. ocenie poddać należy, czy i jak rozumiał przyczyny wypowiedzenia, odnieść się do zarzutu braku konkretności wskazanych w oświadczeniu przyczyn. Nadto ustosunkować się należy do sytuacji powoda w porównaniu do innych przedstawicieli handlowych. Należy też odnieść się do zarzucanej powodowi słabej wydajności, co zdaje się być zarzutem ogólnikowym, opartym i nieprecyzyjne i szczątkowe informacje świadków. Brak w tym zakresie

konkretnych informacji. Nie bez znaczenia dla oglądu sprawy powinny pozostawać też okoliczności, że pozwany rzekomo niezadowolony z pracy powoda, od dłuższego czasu udzielający mu upomnień, wypłacił powodowi premię za I kwartał 2016 r. Rozważyć należy też zasadność przyczyny wypowiedzenia dotyczącej egzekucji niezapłaconych należności od klientów wobec ustalenia, że ostateczna decyzja o skierowaniu sprawy do windykacji zewnętrznej należała do Prezesa Zarządu. Stanowisko powoda w tym zakresie należy zatem traktować jedynie jako wniosek.

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2018 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w R. zasądził od strony pozwanej T. Sp. z o.o. w K. na rzecz powoda G. P. kwotę 10.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W pkt II zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów postępowania odwoławczego.

W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż G. P. od dnia 18 lipca 2011 r. został zatrudniony w T. Sp. z o.o. w K. na stanowisku regionalnego przedstawiciela handlowego. Od 18 sierpnia 2012 r. strony łączył bezterminowy stosunek pracy.

Zgodnie z umową o pracę do obowiązków powoda należało dążenie do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy. Głównym obowiązkiem jako przedstawiciela handlowego była realizacja założonego budżetu sprzedaży poprzez pozyskiwanie nowych klientów, obsługa klientów już istniejących, windykacja należności z tytułu sprzedaży oraz permanentne monitorowanie rynku i branży sprzedażowej.

Sąd ustalił dalej, że jednym z obowiązków powoda była realizacja planów sprzedażowych. G. P. otrzymał plany sprzedaży na lata 2015 i 2016, na 2016 r. w dniu 11 stycznia. Zrealizował zakładany plan w pierwszym kwartale 2015 r., na tzw. plusie zakończył się dla niego także drugi kwartał 2015 r. Pozostałe dwa kwartały 2015 r. zakończyły się już brakiem realizacji zakładanego planu. W podsumowaniu powód nie zrealizował także w całości planu na rok 2015, co dotyczyło zarówno sprzedaży jak i poziomu zysku. Zakładanego planu za rok 2015 nie osiągnęła także centrala - region wewnętrzny.

Natomiast w 2016 r. powód zrealizował plan za styczeń, w lutym powód zrealizował plan sprzedaży, natomiast był blisko realizacji planu zysku (na zakładaną kwotę 21.576 zł osiągnął 21.056 zł), w marcu 2016 r. powód nie zrealizował planu w zakresie sprzedaży i zysku, jednakże w podsumowaniu kwartalnym powód wykonał założony plan w zakresie sprzedaży i zysku za I kwartał 2016 r. Zakładany wynik poziomu zysku powód osiągnął także w miesiącu kwietniu 2016 r. Miesiąc maj 2016 r. nie zakończył się już realizacją założonego wyniku.

Ustalono, że w roku 2016 niezadawalające wyniki jeśli chodzi o realizację planów osiągnął region Warszawa - nie zrealizował on planu ani w zakresie sprzedaży ani w zakresie zysku i tak było w całym I kwartale 2016 r., jak również w miesiącu maju 2016 r. Wobec przedstawiciela handlowego obsługującego ten region nie wyciągnięto żadnych konsekwencji. Pracownik ten otrzymał natomiast dodatkowe wsparcie z centrali. Pewne problemy z osiągnięciem miesięcznych planów w 2016 r. miał także region Słowacja. Przedstawiciel obsługujący ten region nie zrealizował planu za miesiąc styczeń i luty 2016 r.

Powód za I i II kwartał 2015 r. otrzymał premię, podobnie otrzymał premię za I kwartał 2016 r. stosownie do osiągniętego poziomu planu. Obowiązujące w 2016 r. zasady przyznawania premii naliczanej kwartalnie uzależniały jej wysokość od osiągnięcia zakładanego budżetem kwartalnego planu zysku w określonych grupach. Sąd ustalił, że od początku 2016 r. rozpoczęła się także sprzedaż produktów marki Onzen, na którą były odrębne plany sprzedażowe. Obowiązkiem sprzedaży produktu marki Onzen objęto wszystkich handlowców, ale ostatecznie sprzedaż tego produktu nie nastąpiła z uwagi na jego specyfikę i charakter rynku. Nikt nie zrealizował zakładanych co do sprzedaży tego produktu planu.

Ustalono również, że w pozwanej spółce przedstawiciele handlowi składają cotygodniowe raporty. Każdy z nich ma dowolność w planowaniu i organizowaniu pracy. G. P. miał obowiązek raportowania dziennego przez okres 2,5 roku, gdyż były zastrzeżenia co do ich szczegółowości i ekonomiczności odbywanych tras. Raportyienne powoda wskazują, iż odwiedzał on zarówno miejscowości na terenie (...), jak i miejscowości na terenie województwa (...), także L., K., B. i K.. Powód otrzymał polecenie (pisemne i ustne) od Prezesa Zarządu, aby

skoncentrować się na K. i okolicach. Skoncentrował więc swoje działania na terenie (...) i większość klientów, z którymi współpracował była z terenu (...).

Wcześniej system raportowania dziennego dotyczył innego pracownika – J. B., trwał przez trzy miesiące i wiązał się ze słabszymi wynikami. Po ich poprawie, pracownik ten wrócił do raportowania tygodniowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że powód nie był osobą wybitnie wyróżniającą się, ale w zakresie aspektów technicznych nie był słabszy i nie odstępował od innych przedstawicieli handlowych. Powodowi powierzono także specjalne zadania związane ze Światowymi Dniami Młodzieży, które polegało na nawiązaniu kontaktów w celu rozstawienia specjalnych foto-budek do robienia zdjęć. Ponadto powód miał za zadanie nadzorować pracowników firmy Rossman w zakresie obsługi drukarki do zdjęć. G. P. miał także swój znaczący wkład w pozyskanie nowego klienta Y.. Ustalono też, że kontakt telefoniczny z G. P. był niekiedy utrudniony, jednakże zazwyczaj powód odpowiadał oddzwaniając. O trudnościach w kontakcie z powodem informował Prezesa Zarządu dział handlowy w centrali i dotyczyło to zwłaszcza ostatniego roku. Na kontakty z powodem skarżyli się także klienci.

Do obowiązków powoda jako przedstawiciela handlowego należała także stała kontrola stanu zobowiązań klientów wobec firmy, osobiste monitorowanie klientów, pobieranie od nich należności. Działając w tym zakresie powód wykonywał telefony do dłużników, rzadko zaś odbywał w tym celu bezpośrednią wizytę. Windykacja zewnętrzna była zaś działaniem ostatecznym, albowiem z reguły oznacza utratę klienta.

Zdarzało się, że gdy pracownica działu handlowego – U. W. dzwoniła do klienta powoda w sprawie niezapłaconych należności, informowana była, że dawno nie było u niego powoda, zdarzało się, że klient nie płacił przelewem, ale gotówką kurierowi przy kolejnej dostawie, jak również, że klient czekał z pieniędzmi, a powód nie zauważył, że jest już termin płatności. Kwota przeterminowanych zobowiązań na dzień 30 maja 2016 r. wynosiła ponad 30.000 zł.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że w pozwanej Spółce zasadniczo nie obowiązywała praktyka rozwożenia przez handlowców towaru bezpośrednio do klientów, chociaż było to dopuszczalne przy tzw. okazji, tj. w trakcie odbywanej

trasy. Samochody w spółce są leasingowane, przechodzą na własność spółki i są przerejestrowywane. W czynnościach tych uczestniczy każdy przedstawiciel, dosyłając do spółki tablice rejestracyjne, dowód rejestracyjny i aktualne badania techniczne. W lutym 2016 r. powód przerejestrowywał służbowy samochód i w tym celu wysłał dokumenty do centrali w K. . Po dwóch dniach otrzymał informację, że wymagany jest jeszcze jeden dokument, którego wcześniej nie dostarczył, co wpłynęło na czas rejestracji samochodu.

Jak ustalił Sąd, w okresie zatrudnienia pozwany pracodawca wielokrotnie kierował pod adresem powoda uwagi odnośnie sposobu wykonywania pracy. Takie uwagi były kierowane od 2014 r. Ostatecznie oświadczeniem z dnia 31 maja 2016 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 sierpnia 2016 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano: brak realizacji celów sprzedażowych, w zakresie osiągania poziomu zysku określonego w planie sprzedaży, a także brak zadowalających starań tak w kierunku pozyskania nowych klientów, jak i generowania transakcji handlowych z klientami już istniejącymi, bardzo słabą (niestaranną i niesystematyczną) windykację należności firmowych, powierzchowne i nieracjonalne planowanie wizyt handlowych, skutkujące ich bardzo niską wartością handlową (znikoma sprzedaż) oraz ograniczenie ich zasięgu właściwe do połowy podległego regionu sprzedaży, czyli praktycznie przy pominięciu regionu małopolskiego, co więcej, wizyty handlowe nie były wystarczająco skutecznie uzgadniane z klientami, przez co często nie dochodziło do spotkania z osobami decyzyjnymi, a podróż służbowa staje się przynajmniej w znacznej części bezcelowa, generując koszty po stronie pracodawcy, niską staranność w zakresie efektywnego wykorzystania czasu pracy poprzez spożytkowanie go na działania co najmniej drugorzędne z punktu widzenia sprzedaży jak choćby czynności związane z pobieraniem przesyłek z GLS oraz rozwożeniem ich wśród klientów, czy np. opieszale działania w związku z przerejestrowaniem samochodu służbowego, generalnie bardzo niską efektywność i skuteczność działań handlowych oraz uderzający brak pro-aktywnego zaangażowania się w proces sprzedaży i intensywnej współpracy z Działem Handlowym T. w tym zakresie, co w rezultacie przejawia się niską skutecznością czynności i posunięć handlowych oraz finalnie brakiem relacji planów sprzedaży.

Przedmiotowe oświadczenie zostało powodowi wręczone i odczytane w siedzibie spółki, przez Prezesa Zarządu, w obecności szefa działu handlowego A. K.. Ustalono, że przyczyny wypowiedzenia nie były dla powoda zrozumiałe, w szczególności nie wiedział on o jaki okres chodzi przy zarzucie braku realizacji planów oraz jakich produktów dotyczy.

Po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na jego miejsce nie zatrudniono nowego pracownika, lecz jego region objął J. B. , któremu dotychczas podlegał region województwa śląskiego, świętokrzyskiego i części małopolskiego.

Ustalono też, że w ostatnim okresie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 5.302,62 zł brutto.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy przystąpił do rozważań prawnych i oceny zgłoszonego w pozwie powództwa. Opierając się na dyspozycjach art. 30 § 4 k.p. a także art. 45 k.p. wskazywał, iż pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę ma obowiązek wskazać przyczyny wypowiedzenia uzasadniające, a niewykonanie tego nakazu stanowi naruszenie przepisów kwestię tą regulujących. Ocenie więc poddał oświadczenie pracodawcy złożone G. P. w dniu 31 maja 2016 r. pod kontem uzasadnienia wypowiedzenia i zgodności z prawem oraz prawdziwości i rzeczywistości wskazanych jego przyczyn.

Analizując powyższe stwierdził, iż zostały one ujęte w sposób bardzo ogólnikowy i niekonkretny. Przyczyna ujęta w pkt 1, określona jako brak realizacji celów sprzedażowych, zwłaszcza w zakresie osiągniętego poziomu zysku określonego w planie sprzedaży nie odnosi się do żadnego okresu, czy też przedziału czasowego, nie zawiera także sprecyzowania o jakie ewentualnie grupy produktowe chodziło pracodawcy. Z materiału dowodowego wynika zaś, iż powód zrealizował zakładany plan w zakresie poziomu zysku w miesiącu styczniu 2016 r., w lutym powód zrealizował plan sprzedaży i był blisko realizacji planu zysku (na zakładaną kwotę 21.576 zł osiągnął 21.056 zł). W podsumowaniu I kwartał 2016 r. zakończył się dla powoda wykonaniem planu sprzedaży i osiągniętego zysku (zestawienie wyników pracy powoda za I kwartał 2016 - k.553). Dodatkowo powód wykonał także plan przewidziany na miesiąc kwiecień 2016 r., zaś za I kwartał 2016 r. powodowi przyznano premię kwartalną. Ponadto u strony pozwanej były

odrębne plany sprzedażowe, jeśli chodzi o produkty Onzen, których nie zrealizował żaden z przedstawicieli handlowych. Pozwany zatem zarzucając powodowi brak realizacji planów sprzedażowych winien był sprecyzować o jakie dokładnie plany chodzi. Tymczasem w piśmie wypowiadającym umowę o pracę brak takich danych, co uniemożliwiło powodowi weryfikację tychże przyczyn na drodze sądowej. Sąd podkreślał też, iż w roku 2016 r. niezadawalające wyniki, jeśli chodzi o realizację planów osiągnął region W., a wobec przedstawiciela handlowego obsługującego ten region nie wyciągnięto żadnych konsekwencji, wręcz przeciwnie pracownik ten otrzymał dodatkowe wsparcie z centrali.

Podobnie za pozbawione konkretności Sąd Rejonowy uznał kolejne przyczyny wypowiedzenia tj. bardzo słabą windykację należności firmowych, jak również powierzchowne i nieracjonalne planowanie wizyt handlowych, skutkujących ich bardzo niską wartością handlową, przy całkowitym pominięciu regionu (...). Zauważał, iż do obowiązków powoda w zakresie działań zmierzających do uzyskania pełnej ściągальności należności firmy należała stała kontrola stanu zobowiązań klientów wobec firmy w oparciu o informację udostępnioną przez Księgowość oraz osobiste monitorowanie klientów na tej podstawie, pobieranie należności od klientów i rozliczanie się ze stanu kasy w trybie określonym w odrębnych zarządzeniach Księgowości. Zdaniem Sądu pozwany nie wskazał w wypowiedzeniu, które z tych obowiązków powód realizował niestaranie i niesystematycznie.

Podkreślał też, że ostateczna decyzja o skierowaniu sprawy do windykacji zewnętrznej należała bez wątpienia do Prezesa Zarządu, a ewentualne stanowisko powoda w tym zakresie należało traktować jedynie jako wniosek.

Stwierdził też dalej, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej raporty pracy powoda wskazują, iż teren regionu (...) nie był przez niego omijany - większość klientów, z którymi współpracował pochodziła z terenu (...), a potwierdzać to mają raportyienne powoda.

Jako mało precyzyjnie ujęty uznał także zawarty w wypowiedzeniu zarzut niskiej staranności w zakresie efektywnego wykorzystania czasu pracy. Przeczyć ma temu ocena wyrażona przez M. K. - doradcę technicznego, który kilkakrotnie razem z powodem odwiedzał klientów i stwierdził, iż spotkania z klientem były

właściwie przygotowane. Wskazał też dalej, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej przedstawiciele handlowi w razie potrzeby, po drodze dowozili do klientów towar, czynił to przykładowo J. B. i nikt nie czynił mu z tego powodu zarzutów.

Odnosząc się do zarzutu opieszałego działania w związku z przerejestrowaniem samochodu służbowego Sąd podał, iż również i w tym zakresie pozwany nie wskazał żadnych szczegółów, ani nawet oczekiwań co do szybkości wykonania tego zadania, którego realizacja niewątpliwie jest uzależniona od skompletowania wszystkich wymaganych do rejestracji pojazdu dokumentów. Treść ostatniej z przyczyn wypowiedzenia (pkt 5) sprowadzająca się do zarzutu niskiej efektywności i skuteczności działań handlowych oraz braku proaktywnego zaangażowania się w proces sprzedaży podobnie jak pozostałe przyczyny pozbawiona jest konkretnych opisów zdarzeń, naruszenia konkretnych obowiązków, czy zaniedbań powoda, wskazujących na taką ocenę pracy powoda.

Reasumując, Sąd pierwszej instancji uznał, iż przyczyny wypowiedzenia nie zostały przez pracodawcę wskazane precyzyjnie. Podkreślał, że nie mogą zastąpić obowiązku wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia bieżące uwagi kierowane do pracownika w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych, czy też wcześniej przeprowadzona rozmowa dyscyplinująca, bądź ogólne zastrzeżenia kierowane przez przełożonego w korespondencji e-mailowej. Pracownik ma otrzymać konkretną i jasną informację, co do przyczyn złożonego mu wypowiedzenia. Dlatego też Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione i tym samym naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Skutkiem uprzedniego na podstawie art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47¹ k.p. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie.

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. Sąd zasądził na rzecz powoda koszty postępowania. Na zasadzie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach Sąd nakazał ściągnąć od strony pozwanej kwotę 525 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła strona pozwana T. Sp. z o.o. z siedzibą w K. zaskarżając orzeczenie w całości. Zarzuciła naruszenie: art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędne uznanie za wiarygodny dowodu z zeznań powoda w części, w której wskazał on, że przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę były dla niego niezrozumiałe, w sytuacji gdy dowody wykazują okoliczności przeciwne, art. 229 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie i nie uznanie za przyznaną przez powoda okoliczności, że pierwsza ze wskazanych w złożonym mu przez pozwaną wypowiedzeniu umowy o pracę była dla niego zrozumiała, w sytuacji gdy powód tę okoliczność przyznał wprost w treści złożonego w niniejszej sprawie pozwu.

W rezultacie powyższego naruszenia wskazywała naruszenie przepisu prawa materialnego, a to art. 30 § 4 k.p., poprzez błędne uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że pozwana, wypowiadając powodowi umowę o pracę, naruszyła wskazany przepis poprzez ujęcie przyczyn wypowiedzenia powodowi umów o pracę w sposób zbyt ogólnikowy i niekonkretny, a przez to niezrozumiały dla powoda, a tym samym, że nie zostały przez nią wskazane przyczyny uzasadniające to wypowiedzenie.

Nadto apelujący zarzucił naruszenie przepisu postępowania, które mogło mieć wpływ na treść orzeczenia, a to art. 233 § 1 k.p.c., poprzez wskazane w apelacji błędne ustalenia, poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego.

W rezultacie powyższych uchybień pozwany wskazywał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 45 § 1 oraz art. 47¹ k.p., poprzez ich zastosowanie i orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę przez pozwaną oraz zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej odszkodowania.

Tak formułując zarzuty i przytaczając twierdzenia na ich uzasadnienie apelujący wnosił o zmianę wyroku poprzez oddalenie w całości powództwa G. P. i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za pierwszą i drugą instancję.

W piśmie z dnia 13 marca 2018 r. stanowiącym uzupełnienie zarzutów apelacyjnych zarzucił jeszcze naruszenie art. 162¹ k.p.c. przez jego

niezastosowanie i niewyrażenie zgody na utrwalanie przebiegu posiedzenia z dnia 5 stycznia 2018 r. a także z dnia 6 lutego 2017 r. i 21 grudnia 2016 r.

W odpowiedzi na apelację powód G. P. , działający przez pełnomocnika, ustosunkował się do zgłoszonych zarzutów i wnosił o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie na swą rzecz od pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego.

Wyrokiem z dnia 5 lipca 2018 r. Sąd Okręgowy w R. w punkcie I. zmienił w całości zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił, w punkcie II. zasądził od powoda G. P. na rzecz pozwanego T. Sp. z o. o. w K. kwotę 4.340,55 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym 1.080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dopuścił się pewnych uchybień w interpretacji wniosków wynikających z materiału dowodowego. Główne zarzuty koncentrują się wokół oceny ogólnikowości podanych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie budzi żadnych wątpliwości, iż to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania, że przyczyna jaką zawarł w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę spełnia wymagania określone treścią art. 30 § 4 k.p. - jest prawdziwa, odznacza się konkretnością i stanowi realny powód dla ustania stosunku pracy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem obowiązujących przepisów i rodzi roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie - art. 45 §1 k.p. Bogate orzecznictwo wyjaśniło definicje wskazanych pojęć.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można uznać, iż przyczyny wskazane powodowi w wypowiedzeniu są ogólne i niekonkretne przez pryzmat jego wiedzy. G. P. wiedział co jest przyczyną decyzji pracodawcy, co mu zarzuca i potrafił się ustosunkować do tego, chociażby w kwestii wydajności. Otrzymywał co roku plan sprzedażowy i wiedział jaka była zakładana realizacja w skali miesiąca, połowy roku, czy roku i miał też świadomość jakie było wykonanie planu z jego strony. Trudno zatem przyjąć, że zarzut „braku realizacji celów sprzedażowych, w zakresie osiągnięcia poziomu zysku określonego w planie sprzedaży” był dla niego

niezrozumiały, niejasny, czy nasuwał wątpliwości. Dane statystyczne były mu znane, wiadome, był o nich informowany na bieżąco.

Materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu w postaci wykazów celów sprzedażowych i poziomu ich realizacji w zakresie poziomu zysku określonego w planie sprzedaży potwierdził, iż powód miał kłopoty z realizacją planów sprzedażowych. Trudności z wykonaniem planu sprzedażowego miał również przedstawiciel regionu W., jednak rok 2015 r. został tam zakończony na „plusie” w przeciwieństwie do regionu powoda. Prowadzi to do wniosku, iż należało od powoda wymagać porównywalnych efektów pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił też, że w pozwanej Spółce przedstawiciele handlowi mieli dowolność w planowaniu i organizowaniu pracy, przy czym składali cotygodniowe raporty. Gdy zachodziła potrzeba bardziej intensywnego pozyskiwania danych na temat pracy danego handlowca to częstotliwość składania raportów była zwiększana. Można rzec, że celem powyższego było ustalenie zaleceń co do poprawy jakości pracy poprzez analizę i wskazanie ewentualnych uchybień czy błędów. Taka sytuacja dotyczyła właśnie powoda, który miał obowiązek raportowania dziennego przez okres 2.5 roku. Sposób wykonywania przez niego obowiązków od dłuższego czasu budził zastrzeżenia przełożonych. Wielokrotnie otrzymywał ustne i pisemne polecenia, wskazówki od Prezesa Zarządu co do sposobu realizacji obowiązków. Zastrzeżenia dotyczyły głównie organizacji pracy - braku wizyt u klientów, odbywania podróży w sposób niezaplanowany, rozwożenia towarów bezpośrednio do klientów, trudności w skontaktowaniu się telefonicznym z powodem.

Zdarzało się też, że inni pracownicy Spółki musieli wykonać pracę za powoda. Przykładem jest windykacja należności od klientów. Powód nie wypełniał należycie tego obowiązku co przekładało się na słabe wyniki w tym zakresie.

O opieszałości powoda w. realizacji pracowniczych obowiązków czy nawet braku dbałości o interes pracodawcy można mówić również w sytuacji związanej z przerejestrowywaniem samochodu służbowego, kiedy to brak przedstawienia wszystkich potrzebnych dokumentów, wydłużył czas rejestracji pojazdu.

Reasumując sąd drugiej instancji uznał, że przyczyny podane przez stronę pozwaną na uzasadnienie dokonanego G. P. wypowiedzenia umowy o pracę są

jasne, konkretne i prawdziwe. Bezsprzecznie też powód, wobec którego od dłuższego czasu wdrożono działania nadzorcze i działania pomocowe, musiał być świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy. Aczkolwiek same tylko rozmowy dyscyplinujące, zmierzające do wskazania, że pracownik robi źle, że nienależyście wykonuje swoje obowiązki, nie mogą być uzasadnieniem powodów rozwiązania nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2011 r., I PK 222/10 LEX nr 1265551), to jednak przyczyny, dla których rozmowy takie są przeprowadzane, już tak. Niska efektywność pracy, niska skuteczność działań handlowych, brak zaangażowania musiały wpływać negatywnie na ocenę pracy powoda. Nadto co szczególnie istotne to - brak realizacji planów sprzedaży jest niezaprzeczalny. Wnioski z analizy materiału dowodowego w postaci wykazów są oczywiste i świadczą na niekorzyść powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego przyczyny wypowiedzenia G. P. umowy o pracę nie są ogólnikowe, jak przyjął to Sąd Rejonowy. Okoliczności zaś ustalone w sprawie poprzez zeznania świadków i dowody z dokumentów świadczą, że powód miała pełną wiedzę stawianych wobec niego zarzutów, zgłaszanych uwag, wskazywanych uchybień a więc i miał świadomość przyczyn dokonanego mu wypowiedzenia umowy. Sformułowane w oświadczeniu pracodawcy z 31 maja 2016 r. przyczyny wypowiedzenia były nie tylko konkretne i rzeczywiste, ale również uzasadnione.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie przepisów postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 386 § 6 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy poprzez pominięcie oceny prawnej oraz wskazań co do dalszego postępowania, wyrażonych w wyroku Sądu Okręgowego w R. z dnia 21 lipca 2017 r., podczas gdy Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie był nimi związany; art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy poprzez brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, które z przyczyn podanych przez pozwanego w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodów za wypowiedzeniem były zasadne, a które nie oraz braku jakichkolwiek rozważań Sądu w odniesieniu do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę

wskazanych w pkt 2-5 wypowiedzenia, co uniemożliwia kontrolę zapadłego w sprawie orzeczenia; art. 382 k.p.c. i art. 316 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez pominięcie części materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji i pominięcie ustaleń dokonanych w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji oraz wydanie wyroku przez Sąd drugiej instancji bez uwzględnienia stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, tj. przez pominięcie dowodów z dokumentów w postaci dziennych raportów handlowych powoda z lat 2015-2016, korespondencji elektronicznej powoda z pozwanym z lat 2013-2016, raportów kasowych, zeznań świadka M. K. , co doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd drugiej instancji, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę mogą być rzeczywiste, konkretne oraz uzasadnione; art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez pominięcie w uzasadnieniu wyroku istotnych elementów podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia, które uniemożliwiają ocenę zasadności rozstrzygnięcia, w szczególności brak wskazania dowodów, na których Sąd się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności odniesieniu do dowodów z dokumentów w postaci dziennych raportów handlowych powoda z lat 2015-2016, korespondencji elektronicznej powoda z pozwanym z lat 2013-2016, raportów kasowych, zeznań świadka M. K. , które potwierdzają należyte wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych oraz skutkują brakiem możliwości uznania, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę mogą być rzeczywiste, konkretne oraz uzasadnione.

Skarżący podniósł ponadto zarzut naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: art. 22 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz przyjęcie, że Powód był wyłącznie odpowiedzialny za ewentualne niewykonanie planów sprzedażowych, podczas gdy stosunek pracy i umowa o pracę ma charakter umowy starannego działania, a nie rezultatu, a tym samym przerzucenie ekonomicznych skutków działań pracodawcy na pracownika; art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. oraz w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię oraz przyjęcie, że pracodawca może w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać

przyczynę wypowiedzenia odległą w czasie, a zatem, że upływ dłuższego czasu pomiędzy zaistnieniem zdarzenia uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę, a samym wypowiedzeniem nie powoduje, iż wypowiedzenie umowy o pracę z tego powodu jest nieuzasadnione; art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz przyjęcie, że ewentualnie niezrealizowanie planów sprzedażowych za rok 2015 r. mogło być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę w maju 2016 r., podczas gdy ta przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę (jeżeli była ona przyczyną wypowiedzenia - gdyż w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę brak jest konkretnych planów sprzedażowych, których rzekomo powód nie zrealizował) stała się nieaktualna; art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz przyjęcie, że zawarte w oświadczeniu w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę przyczyny rozwiązania umowy o pracę były dla powoda zrozumiałe, w szczególności w zakresie pkt 1 oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, podczas gdy wykonał plan sprzedażowy i otrzymał premię za I kwartał 2016 r. art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia wskazane w treści wypowiedzenia miały charakter rzeczywisty, konkretny i uzasadniony; art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p., poprzez ich błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie, podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę powodowi jest zarówno nieuzasadnione jak i narusza przepisy prawa pracy oraz uzasadnia roszczenie powoda o odszkodowanie; art. 30 § 4 w zw. z art. 32 § 1 oraz w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie oraz umożliwienie późniejszej (dalszej) konkretyzacji w postępowaniu sądowym przyczyn wypowiedzenia Powodowi umowy o pracę, podczas gdy takie działanie nie może usunąć uprzedniej wadliwości (niekonkretności) oświadczenia o wypowiedzeniu.

Mając powyższe na uwadze powód wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w R. i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o oddalenie skargi

kasacyjnej w całości, a w każdym przypadku o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów, w razie jego złożenia przez pozwaną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania. Pomimo tego, że w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne kwestionowanie samej oceny dowodów i poczynionych przez sąd odwoławczy ustaleń, to może być poddana kontroli kasacyjnej formalna prawidłowość wykonania obowiązków nałożonych na ten sąd. Dopuszczalne jest bowiem pośrednie zakwestionowanie oceny dowodów przez wykazanie, z odwołaniem do innych przepisów, że materiał dowodowy, stanowiący podstawę ustaleń, został zgromadzony z poważnymi uchybieniami przepisom prawa procesowego, pominięty lub że oznaczone dowody zostały przeprowadzone z naruszeniem reguł postępowania cywilnego.

Dlatego też, w pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów naruszenia prawa procesowego sformułowanych w skardze kasacyjnej, bowiem dopiero po ustaleniu, że Sąd drugiej instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie w niniejszej sprawie możliwe będzie dokonanie oceny, czy Sąd Apelacyjny dokonał prawidłowej wykładni oraz prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego.

Za zasadny należało uznać zarzut naruszenia art. 386 § 6 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, w brzmieniu aktualnym w dniu wydania zaskarżonego wyroku, ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Nie

dotyczy to jednak wypadku, gdy nastąpiła zmiana stanu prawnego. Już sama treść tego przepisu wskazuje, że zarówno sąd pierwszej instancji, jak i sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznawaniu sprawy związane są wyłącznie oceną prawną oraz wskazaniem co do dalszego postępowania bezpośrednio wyrażonymi w wyroku sądu drugiej instancji, którym sąd uchylił wyrok sądu pierwszej instancji i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Ocena prawna (co do zasady) obejmuje przy tym przepisy prawa materialnego i procesowego oraz oznacza wyjaśnienie przez sąd drugiej instancji istotnej treści tych przepisów i sposobu ich wykładni. Z kolei wskazania co do dalszego postępowania wyznaczają sądowi pierwszej instancji główne sfery działalności, przede wszystkim w zakresie postępowania dowodowego. W wyniku związania sąd pierwszej instancji ma obowiązek zastosować się do przedstawionej mu oceny prawnej oraz wykonać wszystkie zawarte w pisemnych motywach wskazówki co do uzupełnienia postępowania dowodowego i zweryfikowania podanych w wątpliwość ustaleń faktycznych lub ponownego rozważenia tych okoliczności, które, według oceny sądu drugiej instancji, rzutują na końcowe rozstrzygnięcie sprawy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2015 r., III PZ 5/15, LEX nr 2051072). Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, z uwagi na to, że obowiązek stosowania się do zaleceń sądu drugiej instancji stanowi ograniczenie wyrażonej w art. 178 ust. 1 Konstytucji zasady niezawisłości sędziowskiej, zakres i przedmiot przewidzianego w art. 386 § 6 k.p.c. uprawnienia do instruowania sądu pierwszej instancji musi być rozumiany wąsko i nawiązywać do przesłanek uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przewidzianych w art. 386 § 2 i 4 k.p.c. Zalecenia sądu odwoławczego nie mogą narzucać określonej oceny materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2013 r., V CSK 156/12, LEX nr 1347907). W konsekwencji nie można uznać, że sąd pierwszej instancji ponownie rozpoznając sprawę jest związany również domniemaną, a nie wyrażoną *explicite* w wyroku sądu odwoławczego, uchylającym wyrok i przekazującym sprawę sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, wykładnią prawa. Przyjęcie odmiennego zapatrywania byłoby sprzeczne zarówno z samą treścią art. 386 § 6 k.p.c., jak i art. 178 ust. Konstytucji, bowiem zbyt daleko ograniczałoby niezawisłość sędziowską.

Zarzut naruszenia art. 386 § 6 k.p.c. w niniejszej sprawie był uzasadniony, bowiem Sądy zarówno pierwszej, jak i drugiej instancji naruszyły ten przepis. Należy zauważyć, że na podstawie wyroku Sądu Okręgowego w R. z dnia 21 lipca 2017 r., zadaniem Sądu pierwszej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy było uzupełnienie materiału dowodowego o wykazy dotyczące celów sprzedażowych i poziomu ich realizacji, w szczególności w zakresie poziomu zysku określonego w planie sprzedaży dla powoda i pozostałych przedstawicieli zatrudnionych w pozwanej Spółce w latach 2015 - 2016, nawet w rozbiciu miesięcznym; analiza dokumentów znajdujących się w aktach, w postaci raportów czy planów sprzedażowych z oznaczeniem poszczególnych pozycji i ich oceny; przesłuchanie G. P. i ocena, czy i jak rozumiał przyczyny wypowiedzenia; odniesienie się do zarzutu braku konkretności wskazanych w oświadczeniu przyczyn; ustosunkowanie się do sytuacji powoda w porównaniu do innych przedstawicieli handlowych; odniesienie się do zarzucanej powodowi słabej wydajności. Sąd Okręgowy podnosił także, że nie bez znaczenia dla oglądu sprawy powinny pozostawać też okoliczności, że pozwany rzekomo niezadowolony z pracy powoda, od dłuższego czasu udzielający mu upomnień, wypłacił powodowi premię za I kwartał 2016 r. Konieczne, zdaniem Sądu, było także rozważenie zasadności przyczyny wypowiedzenia dotyczącej egzekucji niezapłaconych należności od klientów wobec ustalenia, że ostateczna decyzja o skierowaniu sprawy do windykacji zewnętrznej należała do Prezesa Zarządu.

Wskazówki Sądu Okręgowego przedstawione we wskazanym wyżej wyroku potraktowane zostały przez Sądy pierwszej i drugiej instancji wybiórczo i ogólnikowo. Przede wszystkim rozważania i ustalenia przedstawione w treści uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji odnosiły się w głównej mierze do oceny realizacji celów sprzedażowych w zakresie osiągania poziomu zysku określonego w planie sprzedaży. W szczególności, Sąd ten dystansując się od poglądu Sądu Rejonowego w kwestii uznania podanych przyczyn wypowiedzenia za ogólne i niekonkretne, uznał że G. P. wiedział co jest przyczyną decyzji pracodawcy, co jest mu zarzucane i potrafił się ustosunkować do tego w kwestii wydajności. Twierdzenie powyższe wbrew zaleceniom zawartym w wyroku z dnia 21 lipca 2017 r. o konieczności przesłuchania powoda na okoliczność jego wiedzy i świadomości

co do stawianych mu zarzutów, zostało dokonane w oparciu o zeznania świadków i dowody z dokumentów. Osobiste przesłuchanie powoda, było o tyle istotne, że jak wynika z ustaleń faktycznych przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy przyczyny wypowiedzenia nie były dla powoda zrozumiałe, w szczególności nie wiedział on o jaki okres chodzi przy zarzucie braku realizacji planów oraz jakich produktów dotyczy.

Istotne jest, że przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Według utrwalonej linii orzecnictwa 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. 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. 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 Sądu Najwyższego z 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 86). 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 Sądu Najwyższego 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.

Sądy pominęły również pozostałe wskazówki co do dalszego postępowania. Przede wszystkim nie dokonały ustaleń jaki wpływ na windykację należności i stan zadłużenia miała okoliczność, iż ostateczną decyzję o windykacji zewnętrznej podejmował Prezes Zarządu, a także nie wyjaśniono dlaczego pomimo niezadowolenia z wykonywanej przez powoda pracy wypłacono mu premię uznaniową.

Wskazania co do dalszego postępowania powinny stanowić podstawę prowadzenia postępowania i konstruowania uzasadnienia na tle dokonanych ustaleń faktycznych, czemu Sądy nie sprostały.

Zasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c w zw. z art. 391 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym w chwili wydania wyroku.

Należy podkreślić, że sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym sprawę, a nie apelację i jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo. Sąd drugiej instancji spełnia zaś swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

Skoro również w postępowaniu apelacyjnym obowiązuje art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.), to uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji - który jest sądem nie tylko dokonującym kontroli prawidłowości (zgodności z prawem) wyroku sądu pierwszej instancji, ale przede wszystkim rozstrzygającym sprawę merytorycznie (uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55) - powinno zawierać pełny opis podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w tym ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przepis art. 328 § 2 k.p.c., zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu

drugiej instancji, oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy, wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, by stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138). Zakres zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu przed sądem drugiej instancji zależy od treści wydanego orzeczenia. Gdy sąd odwoławczy, oddalając apelację, orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych ustaleń. Wystarczy jedynie jednoznaczne stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753). Jednakże przypadku, gdy sąd odwoławczy dokonuje odmiennych (nowych i innych) ustaleń w stosunku do tych, na których oparł się sąd pierwszej instancji, powinien tę zmianę uzasadnić w taki sposób, aby była możliwa ocena, że zmiana ta była usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2006 r., II CK 428/05, LEX nr 180195).

Nie można uznać, iż sporządzone przez Sąd drugiej instancji uzasadnienie wyroku spełnia powyższe wymagania konstrukcyjne i pozwala na kasacyjną kontrolę zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia.

W wypowiedzeniu jakie zostało złożone powodowi wskazano pięć przyczyn które miały uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. Tymczasem Sąd Okręgowy rozpoznając niniejszą sprawę, w przeważającej mierze skoncentrował się na pierwszej z nich, analizując czy powód realizował cele sprzedażowe, w zakresie osiągnięcia poziomu zysku określonego w planie

sprzedaży, nie dokonując analizy co do zasadności pozostałych przyczyn wypowiedzenia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, odnośnie do wypowiedzenia umowy o pracę, utrwalony jest pogląd, że pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia (art. 44 k.p.), że wypowiedzenie było zgodne z prawem (w szczególności z art. 30 § 4 k.p.) i uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.; por. wyrok z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016; z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35; z glosą A. Wypych - Żywickiej, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, s. 135-140; z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 10, s. 541-545 z glosą B. Bury, OSP 2017 nr 6, poz. 63; z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975).

Niemniej jednak obowiązkiem sądu pracy jest badanie każdej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn odrębnie i dokonanie jej oceny.

Pominięcie w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego istotnych elementów podstawy faktycznej i prawnej uniemożliwia w istocie ocenę zasadności rozstrzygnięcia.

Zdaniem Sądu Najwyższego, ma także rację skarżący, zarzucając naruszenie art. 382 k.p.c., art. 316 k.p.c w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. W myśl art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebrany w rozumieniu tego przepisu są zaś twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone dowody. Należy przy tym podkreślić, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym art. 382 k.p.c. nie nakłada wprawdzie na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, sąd ten jest bowiem władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile nie zachodzi ku temu potrzeba (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca

2008 r., III CSK 102/08, LEX nr 447689). W warunkach niniejszej Sąd drugiej instancji nie dokonał jednak własnych ustaleń faktycznych. Było to zaś o tylko istotne, że jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia, również ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji z całą pewnością nie były kompletne i wymagały co najmniej uzupełnienia.

W odniesieniu natomiast do zarzutów prawa materialnego, to z uwagi na stwierdzone błędy w przeprowadzonym w niniejszej sprawie postępowaniu i jego braki, nie jest możliwe dokonanie oceny prawidłowości zastosowania przez Sąd Okręgowy prawa materialnego. Warunkiem bowiem zbadania, czy w sprawie zostało prawidłowo wyłożone i zastosowanie prawo materialne, jest stwierdzenie, że w sprawie tej przeprowadzono prawidłowe i wyczerpujące postępowanie przed sądem drugiej instancji.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd drugiej instancji powinien zatem wziąć pod uwagę całość materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, jak i ustaleń faktycznych dokonanych przez Sądy. Jednocześnie, w przypadku zmiany ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, Sąd Okręgowy powinien wskazać na jakich dowodach się w tej mierze oparł i dlaczego uznał, że ustalenia Sądu Rejonowego były nieprawidłowe. Dopiero po przeprowadzeniu prawidłowego postępowania i rozważeniu całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy dokona wykładni i zastosowania relewantnych przepisów prawa.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.