

Sygn. akt III PSK 154/21

POSTANOWIENIE

Dnia 16 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa D. D.

przeciwko B. [...] Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 16 lutego 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 17 września 2020 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

D. D. (powód) wniósł pozew przeciwko B. [...] Sp. z o.o. z siedzibą w W. (pозwany), w którym domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 29.850,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 14 sierpnia 2019 r., IV P [...] Sąd Rejonowy w W. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 26.493,12 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił dalej idące powództwo oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony u pozwanego początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 27 lutego 2007 r. do 30 kwietnia 2007 r., a następnie od 1 maja 2007 r. do dnia 30 listopada 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony – w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego. Począwszy od 1 grudnia 2007 r. powód świadczył pracę u pozwanego na tym samym stanowisku i w tym samym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1 października 2013 r. mocą aneksu do umowy o pracę powód objął stanowisko Kierownika Terytorium Sprzedaży. Miejscem wykonywania pracy powoda była L. i W.. Podlegało mu 4 przedstawicieli handlowych w L. i 3 przedstawicieli w Z.. Powód dojeżdżał z miejsca zamieszkania w W. do L. i do Z.. Powód był bardzo dobrym Kierownikiem Terytorium Sprzedaży i otrzymywał nagrody od pracodawcy za wysoką sprzedaż. Przez 3 lata z rzędu (2015-2017) wygrywał wewnętrzne konkursy organizowane w firmie. Dlatego też z dniem 1 sierpnia 2018 r. powód awansował na kierownika terytorium sprzedaży produktów nowej generacji. Z treści oceny pracy powoda za rok 2017 wynikało, że powód spełnia oczekiwania pracodawcy. Już po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, w znalezieniu nowej pracy pomogli mu jego dotychczasowi przełożeni.

Stosownie do obowiązującej u strony pozwanej procedury, kierownicy terytorium sprzedaży, w tym powód, zobowiązani byli korzystać z narzędzia M. [...] (M. [...]) przez wprowadzanie do niego wyników wspólnej pracy w terenie z podległymi przedstawicielami handlowymi oraz monitorowanie i omawianie realizowanych zadań zgodnie z wytycznymi pracodawcy; wskazywania podległym przedstawicielom handlowym ich mocnych oraz słabych stron w ramach realizowanych zadań; wprowadzanie informacji zwrotnych dla podległych przedstawicieli handlowych i określanie obszarów do poprawy oraz wprowadzanie Planu Działań Rozwojowych dla wszystkich podległych przedstawicieli handlowych. Narzędzie to w założeniu miało umożliwić przedstawicielom handlowym bieżący

dostęp do wyników ich pracy, możliwość weryfikacji dotychczasowych postępów w pracy oraz obszarów do poprawy. Powód i niektórzy pracownicy korzystali z tej aplikacji, lecz w ograniczonym zakresie, przede wszystkim ze względu na jej zawodność. Kierownicy Terytorialni Sprzedaży zgłaszali przełożonemu M. B., że aplikacja ta wręcz utrudnia pracę przedstawicielom. Zgodnie z założeniem, Plany Działań Rozwojowych wprowadzać mieli sami przedstawiciele handlowi, jednak z podległych powodowi 7 przedstawicieli tylko dwóch umiało posługiwać się aplikacją M. [...]. Niezależnie jednak od aplikacji powód pracował nad rozwojem podległych mu przedstawicieli, prowadząc z nimi osobiste rozmowy i udzielając im pisemnie wskazówek w zakresie obszarów do poprawy (zamiast czynić to elektronicznie w aplikacji). O pracy powoda nad rozwojem podległych powodowi przedstawicieli świadczyły ich wysokie wyniki sprzedażowe. Praca z aplikacją M.[...] była kwestią czysto techniczną, dla Spółki istotny był wynik sprzedażowy, a ten w przypadku powoda był zawsze na wysokim poziomie. M. B. przed zwolnieniem powoda z pracy nigdy nie zgłaszał mu nieprawidłowości w zakresie pracy z aplikacją M.[...]. Raz tylko w toku zatrudnienia powód otrzymał wiadomość e-mail przypominającą, by korzystać z M.[...] w miarę możliwości, co powód czynił.

Kolejnym obowiązkiem powoda było wykonywanie wraz z podległymi mu przedstawicielami handlowymi wspólnych wizyt w punktach sprzedaży detalicznej na podległym powodowi terytorium, z których powód miał sporządzać formularze kontroli (raporty C[...]). Do czasu zwolnienia powoda Kierownik Terytorium Sprzedaży miał obowiązek uzupełniania powyższych raportów za poprzedni miesiąc i umieszczania ich w każdy pierwszy poniedziałek nowego miesiąca w formie elektronicznej na wspólnym dysku sieciowym „H”, co też powód czynił. Za lipiec 2018 r. powód miał czas na wykonanie tego obowiązku do 6 sierpnia 2018 r. Po zwolnieniu powoda, począwszy od września 2018 r., pozwany zobowiązał Kierowników Terytorium Sprzedaży do zamieszczania raportów na dysku „H” w każdy poniedziałek kolejnego tygodnia i przechowywania ich także w formie pisemnej. Powód miał także obowiązek przygotowywać oceny roczne podwładnych przedstawicieli handlowych i przekazywać je pracownikom. Nadto, raporty ocen, które zostały pracownikom zakomunikowane w wyznaczonym do tego terminie oraz podpisane przez przedstawicieli handlowych, powód powinien - po ich

chronologicznym ułożeniu - przechowywać w dedykowanym segregatorze w magazynie logistycznym pozwanego pracodawcy (c. -d.). Powód realizował ten obowiązek, umieszczając dodatkowo całość dokumentacji na dysku „H”. Przed zmianą stanowiska pracy powód przekazał segregator z ocenami przedstawicieli swojemu następcy P. G.

Powód zajmował się również weryfikacją sposobu używania samochodów służbowych (raporty VAN) przekazanych jego podwładnym i wypełnianiem raportów stanowiących dowody tej kontroli. Podobnie jak w poprzednim przypadku, raporty miały być przechowywane w dedykowanym segregatorze w magazynie logistycznym pozwanego pracodawcy. W trakcie roku każdy z Kierowników Terytorium Sprzedaży powinien przeprowadzić 100 takich kontroli. Powód rzetelnie kontrolował raporty dotyczące samochodów służbowych. Gdyby ich nie kontrolował, to występowałyby braki magazynowe, a takich braków nigdy nie stwierdzono. Dodatkowo powód miał kontrolować i ewidencjonować wydawane przedstawicielom handlowych papierowe dokumenty, stanowiące potwierdzenia przyjęcia gotówki (KP) i dopilnować by zostały one umieszczone w bezpiecznych kopertach. Powód w sposób prawidłowy prowadził dokumentację w powyższym zakresie; raporty VAN przechowywał w segregatorach w zamykanym biurze w Oddziale w Z. i w swoim zamykanym biurku w Oddziale w L.. W związku z awansem, powód w lipcu 2018 r. przekazał dokumentację KP i VAN B. P. (drugiemu Kierownikowi Terytorium Sprzedaży w L.), którą ten przechowywał w szufladzie swojego biurka. U strony pozwanej obowiązuje Polityka Ochrony Danych, Polityka Bezpieczeństwa Informacji i Zasady Czystego Biurka. Stosownie do rozdziału IV ust. 1 lit. h) i g) Polityki Ochrony Danych, osoba upoważniona do przetwarzania danych osobowych jest zobowiązana do zabezpieczenia danych osobowych przed ich utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem, zmianą lub ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym oraz do nieopuszczania stanowiska bez zabezpieczenia dokumentów papierowych zawierających dane osobowe oraz bez zabezpieczenia dostępu do danych przetwarzanych w systemie informatycznym. Przez cały okres pracy powoda na stanowisku Kierownika Terytorium Sprzedaży dokumenty zawierające dane osobowe pracowników spółki przechowywał w szafce zamykanej na klucz. Dodatkowo biurko powoda również było zamykane kluczykiem.

Dokumenty zawierające dane personalne, jak i swoje dotychczasowe biurko powód przekazał swemu następcy P. G. już w lipcu 2018 r. Znajdująca się w aktach sprawy dokumentacja fotograficzna byłego biurka powoda, przedstawiona przez stronę pozwaną, nie dotyczyła już powoda, gdyż zdjęcia zostały zrobione, kiedy biurko to przejął P. G.

Sąd Rejonowy ustalił również, że wedle obowiązującej u strony pozwanej procedury „Rozliczenia materiałów marketingowych w S. [...]” Kierownicy Terytorium Sprzedaży otrzymują materiały marketingowe, których odbiór kwitują i następnie przekazują swoim podwładnym, wypełniając druk przekazania materiałów. Przedstawiciele Handlowi sporządzać mieli raporty rozliczeń, w których określić należało rodzaj, ilość oraz datę wydania materiałów dla detalistów, wskazać prawidłową datę, numery telefonów i podpisy detalistów uczestniczących w danej akcji wsparcia sprzedaży. Następnie Kierownicy Terytorium Sprzedaży zajmowali się zbieraniem tych raportów, ich weryfikacją, co potwierdzali złożeniem na nich własnoręcznego podpisu. W rzeczywistości procedura rozliczeń materiałów marketingowych funkcjonowała nieprawidłowo od samego początku, ponieważ do czynności pokwitowania odbioru materiałów marketingowych nie dochodziło. Powód każdorazowo informował swoich przedstawicieli, że przekazuje sporządzane przez nich dokumenty Koordynatorce K. K. i jeśli ona będzie miała zastrzeżenia co do tych druków, to konieczne będzie ponowne udanie się do klienta i ich poprawienie. Od 11 lat powód nie poprawił ani jednego raportu, gdyż K. K. nie zgłosiła mu żadnych zastrzeżeń co do ewentualnej niepoprawności raportów.

Pozwany nigdy nie wskazywał powodowi, aby miała zastrzeżenia do jego pracy. Było wręcz przeciwnie: pracodawca awansował powoda i nagradzał za wyniki w pracy. Ponadto na początku lipca 2018 r. przełożony powoda M. B. przebywał w c.-d. w L. przez dwa dni i nie stwierdził żadnych nieprawidłowości w pracy i w biurze powoda. Z dniem 1 sierpnia 2018 r. powodowi powierzono inne stanowisko – kierownika terytorium sprzedaży produktów nowej generacji. Nowym przełożonym powoda z początkiem sierpnia 2018 r. stał się A. K. W dniu 2 sierpnia 2018 r. M. B. w obecności innych Kierowników Terytorium Sprzedaży (B. W. i P. G.) dokonał kontroli pracy powoda i poprawności przygotowanych przez niego raportów rozliczeń materiałów marketingowych w c.-d. w L. Na krótko przed podjętą kontrolą,

w lipcu 2018 r. M. B. odbył spotkanie z 4 pracownikami z Oddziału w L.. Dwóch z nich przebywało na zwolnieniu lekarskim. Pozostali dwaj byli pracownikami, z którymi nie przedłużono umów o pracę. Były to osoby nie osiągające wysokich wyników sprzedaży i nie potrafiące w tym zakresie sprostać planom sprzedażowym firmy, a tym samym niezadowolone z pracy. W toku tego spotkania osoby te przekazały M. B. informację, że źle im się pracowało z powodem i B. P. z powodu rzekomego naruszania przez nich swoich obowiązków prawidłowego rozliczania narzędzi służbowych i marketingowych, negatywnej atmosfery w biurze w L. i faworyzowania kilku przedstawicieli handlowych. Większość z tych zarzutów dotyczyła B. P., który po tym fakcie udał się na urlop wypoczynkowy, a następnie na zwolnienie lekarskie. Nie odbyło się w tej sprawie żadne postępowanie wyjaśniające, nie przeprowadzono rozmów z powodem i B. P. na ten temat. Powód wiedzę o powyższym spotkaniu powziął od podległych mu pracowników, którzy byli namawiani do zwrócenia się przeciwko powodowi. Po powzięciu powyższych informacji przez M. B., pod wpływem negatywnych emocji, postanowił on przeprowadzić kontrolę w c.-d. w L.. Kontrola odbywała się 2 sierpnia 2018 r. w nerwowej atmosferze i była przeprowadzona w sposób chaotyczny. Powodowi udało się dotrzeć z W. na miejsce kontroli w L. na godzinę 12, a B. P. przebywał w tym dniu na urlopie na żądanie. M. B. sporządził raport z audytu, który został podpisany przez powoda z następującą adnotacją: „od dnia 2 sierpnia 2018 r. nie odpowiadam za XD (czyli c.-d.) L.. Od 1 sierpnia 2018 r. objąłem stanowisko managera T[...]”. Następnie, w dniu 6 sierpnia 2018 r. M. B. przeprowadził weryfikację rozliczeń przekazanych do Koordynatora Regionalnego K. K. przez powoda. W dniu 20 sierpnia 2018 r. powód został wezwany do W. – oficjalnie celem przekazania mu oceny półrocznej oraz odbycia 5-dniowego szkolenia z nowych produktów. Na miejscu M. B. złożył powodowi w imieniu pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych na stanowisku Kierownika Terytorium Sprzedaży oraz nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, w szczególności przez naruszenie § 5 ust. 1, 2 i 18 obowiązującego u strony

pozwanej Regulaminu Pracy. W treści oświadczenia pracodawca wskazał, że w dniu 2 sierpnia 2018 r. przełożony powoda odbył kontrolę jego pracy, która wykazała następujące naruszenia:

1. niewykonywanie obowiązku wdrożenia Planów Działań Rozwojowych dla podległych powodowi przedstawicieli handlowych w ramach narzędzia w postaci aplikacji MPZ;
2. nieprowadzenie ewidencji wspólnej pracy w postaci raportów C[...] oraz brak przekazania tych raportów przełożonemu pomimo zaraportowania ich jako wykonane;
3. brak przechowywania w dedykowanym segregatorze w magazynie logistycznych raportów ocen pracy przedstawicieli handlowych oraz raportów z weryfikacji samochodów służbowych (V. [...]) oraz brak przekazania ww. raportów przełożonemu w trakcie kontroli w dniu 2 sierpnia 2018 r.;
4. nieprzestrzeganie procedury dotyczącej kontroli oraz ewidencji wydawanych przedstawicielom handlowym papierowych dokumentów stanowiących potwierdzenia przyjęcia gotówki (KP) oraz wydawania kopert bezpiecznych przez nieprzedstawienie w dniu 2 sierpnia 2018 r. przełożonemu ewidencji wydania tych dokumentów i stwierdzenia, że nie były one przechowywane w bezpiecznych kopertach;
5. przechowywanie dokumentów zawierających dane osobowe w sposób niezabezpieczony oraz umożliwiający do nich łatwy dostęp przez inne osoby;
6. brak weryfikacji prawidłowego sporządzania przez przedstawicieli handlowych rozliczeń materiałów marketingowych przez akceptację zmiany dat rozliczeń oraz rodzajów materiałów na raportach lub rozliczenie narzędzi dotyczących akcji wspierających sprzedaż wyrobów pozwanego z okresu 2017 r. na raporcie przeznaczonym dla okresu 2018 r.

Pozwany dodał również, że opisane powyżej naruszenia obowiązków pracowniczych sprawiły, że stracił zaufanie do powoda jako pracownika.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że B. P., którego również dotyczyły zarzuty sformułowane przez czterech pracowników przekazane M. B., nie został zwolniony.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe w sposób jednoznaczny wykazało, że podane powodowi przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były nieuzasadnione i były przyczynami pozornymi, a M. B. podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pod wpływem chwilowych negatywnych emocji, na podstawie niesprawdzonych informacji, powziętych od niezadowolonych z pracy pracowników, niepotrafiących sprostać planom sprzedażowym firmy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zastany przez M. B. stan rzeczy w c.-d. w L. w dniu 2 sierpnia 2018 r. nie może świadczyć o wywiązywaniu się lub niewywiązywaniu się przez powoda ze spoczywających na nim wcześniej obowiązków, bowiem dotychczasowe biurko i dokumenty powoda zostały przejęte i były użytkowane już przez większą część lipca 2018 r. przez P. G., a powód w tym czasie przechodził szkolenia w W..

W ocenie Sądu Rejonowego, nie można było uznać, aby powód wykonywał swoją pracę w sposób nierzetelny i naganny, a zatem za nieuzasadnioną należało uznać podaną powodowi jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę utratę zaufania ze strony pracodawcy. Tylko bowiem obiektywna naganność zachowania pracownika może stać się podstawą utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy. Dodatkowo Sąd pierwszej instancji wskazał, że w istocie na dzień 20 sierpnia 2018 r. M. B. nie był osobą upoważnioną do złożenia powodowi w imieniu pracodawcy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, skoro od 1 sierpnia 2018 r. nie był on już przełożonym powoda. Osobą uprawnioną do wykonywania tego rodzaju czynności w imieniu pracodawcy byłby nowy przełożony powoda – A. K..

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany. Wyrokiem z 17 września 2020 r., VIII Pa [...] Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne w oparciu o zgromadzone dowody, które Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne. W ocenie Sądu Okręgowego, argumentacja pozwanego zawarta w apelacji, jest chybiona. Sąd Okręgowy, zważył, że pozwany

przedstawił własną, subiektywną i alternatywną wersję okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, stanowiących w istocie uzasadnienie przyjętego przez niego stanowiska. Wersja ta nie znajdowała jednak potwierdzenia w materiale dowodowym, zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Sąd Okręgowy, doszedł do przekonania, że w granicach objętych apelacją Sąd Rejonowy zebrał materiał dowodowy, który pozwalał na ostateczne rozstrzygnięcie sporu. Ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji są właściwe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Sąd Rejonowy klarownie przedstawił w uzasadnieniu pisemnym przesłanki uzasadniające merytoryczne rozstrzygnięcie, które Sąd Okręgowy podzielił. Stąd też zarzuty apelacyjne podnoszone przez stronę pozwaną nie zasługują na uwzględnienie.

Odnosząc się do podniesionego przez skarżącego w apelacji zarzutu fałszowania przez powoda podpisów na rozliczeniach przedstawicieli handlowych, Sąd Okręgowy stwierdził, że ze sporządzonej przez biegłego sądowego z zakresu grafologii opinii wynika, iż podpisy pod rozliczeniami przedstawicieli handlowych: Ł. B., T. W. oraz W. L. najprawdopodobniej zostały sporządzone przez powoda D. D.. Jednakże w judykaturze przyjmuje się, że okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, pracodawca pozbawiony jest zaś możliwości powoływania się przed sądem na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością dokonanego wypowiedzenia. Natomiast zgłoszone przez stronę pozwaną w apelacji nowe dowody, mają stwierdzać okoliczności, o których dowiedział się już po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Nie mogły one zatem stanowić konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia w postępowaniu odwoławczym. Okoliczność ewentualnego sfalszowania podpisów przez powoda nie była znana pracodawcy przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę i nie była przyczyną jego zwolnienia.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sąd Okręgowy wniosł pozwany, zaskarżając go w części. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance jej oczywistej zasadności, której pozwany upatruje w naruszeniu przez Sąd Okręgowy niewskazanych we wniosku przepisów

postępowania i prawa materialnego, które doprowadziły Sąd Okręgowy do przekonania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było nieuzasadnione.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanego powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Powołanie się przez pozwanego na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go do przedstawienia wywodu prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, czyli podlegającą uwzględnieniu. Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (postanowienie Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2020 r., II PK 69/19, LEX nr 3158135).

Pozwany nie wykazał tak rozumianej oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Nie przedstawił wywodu prawnego, z którego wynikałoby, jakie to przepisy zostały w sposób ewidentny naruszone przez Sąd drugiej instancji, co w rezultacie doprowadziło do wydania rażąco nieprawidłowego orzeczenia. Pozwany ograniczył się jedynie do powołania szeregu okoliczności, które ocenił odmiennie niż Sądy obu instancji. Pozwany w szczególności skoncentrował się na zarzucie dotyczącym fałszowania przez powoda podpisów, twierdząc, że Sąd Okręgowy niezasadnie uznał, iż zarzut ten nie stanowi konkretyzacji wypowiedzenia złożonego powodowi.

W tym zakresie wystarczy przypomnieć, że w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności

wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Najwyższy stwierdza, że ani na etapie postępowania wyjaśniającego, prowadzonego przed zwolnieniem powoda u pozwanego, ani też na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji pozwany nie podnosił, że powód dopuścił się sfalszowania podpisów. W istocie była mowa o nieprawidłowościach w dokumentacji, lecz zarzut fałszerstwa nie został podniesiony. Gdyby pozwany podejrzewał powoda o dokonanie fałszerstwa lub posiadał wiedzę w tym przedmiocie, to nie ukrywałby jej aż do etapu postępowania drugoinstancyjnego, lecz rozwiązałby z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub ujawnił te okoliczności w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji dla poparcia swoich twierdzeń o prawidłowości rozwiązania z powodem umowy o pracę. Brak takiego działania ze strony pozwanego świadczy o tym, że w momencie rozwiązywania z powodem umowy o pracę nie miał nie tylko wiedzy, ale także podejrzeń co do możliwości fałszowania przez powoda podpisów na dokumentacji służbowej. Rację miał zatem Sąd Okręgowy, że okoliczność ta nie mogła zastać uznana za konkretyzację wypowiedzenia w niniejszej sprawie. W tej sytuacji nie można mówić o ewidentnym naruszeniu przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

