

Sygn. akt III PSK 244/21

POSTANOWIENIE

Dnia 23 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa G. P.

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

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23 listopada 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 12 lipca 2021 r., sygn. akt IV Pa 40/20,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od G. P. na rzecz T. Sp. z o.o. w K. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów 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 z tytułu nieuzasadnionego i naruszającego przepisy prawa wypowiedzenia mu umowy o pracę oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z dnia 6 lutego 2017 r. sygn. akt IV P 356/16 oddalił powództwo G. P. skierowane przeciwko T. Sp. z o.o. w K. o odszkodowanie. W pkt II zasądził od

powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.221,97 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Wobec złożonej przez powoda apelacji od powyższego wyroku, sprawa stała się przedmiotem rozpoznania Sądu Okręgowego w Rzeszowie, który wyrokiem z dnia 21 lipca 2017 r. sygn. akt IV Pa 45/17 uchylił w całości zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za I i II instancję. Sąd odwoławczy uznał, że zaskarżone orzeczenie jest przedwczesne w świetle treści dowodów jakie przeprowadził Sąd Rejonowy. W ponowionym postępowaniu polecił uzupełnić materiał dowodowy o wykazy dotyczące celów sprzedażowych i poziomu ich realizacji, w szczególności w zakresie poziomu zysku określonego w polanie sprzedaży dla powoda i pozostałych przedstawicieli zatrudnionych w pozwanej Spółce w latach 2015-2016, ustosunkować się do sytuacji powoda w porównaniu do innych przedstawicieli handlowych, odnieść się do zarzucanej powodowi słabej wydajności oraz rozważyć potrzebę przesłuchania powoda. Przesłuchując natomiast G.P. poddać ocenie czy i jak rozumiał przyczyny wypowiedzenia, odnieść się do zarzutu braku konkretności wskazanych w oświadczeniu przyczyn. Sąd zwrócił też uwagę na okoliczności, że pozwany rzekomo niezadowolony z pracy powoda, od dłuższego czasu udzielający mu upomnień, wypłacił powodowi premię za I kwartał 2016 r. i polecił wyjaśnić tą okoliczność. Nadto wskazał rozważyć zasadność przyczyny wypowiedzenia dotyczącej egzekucji niezapłaconych należności od klientów wobec ustalenia, że ostateczna decyzja o skierowaniu sprawy do windykacji zewnętrznej należała do Prezesa Zarządu.

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2018 r. sygn. akt IV P 402/17 Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie, po ponownym rozpoznaniu sprawy, 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. Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego. G. P. od dnia 18 lipca 2011 r.

został zatrudniony w T. Sp. z o.o. w K. na stanowisku regionalnego przedstawiciela handlowego, przy czym od 18 sierpnia 2012 r. strony łączył bezterminowy stosunek pracy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano powodowi region K.. Jeśli chodzi o artykuły foto powód obsługiwał całe województwo [...], L. do Z., K., B. oraz K. i okolice do wysokości M.. Jeśli chodzi o produkty O.. to w tym zakresie powód obsługiwał L. oraz K.. W strukturze pozwanej spółki było 6 regionów, za które odpowiedzialni byli poszczególni przedstawiciele handlowi (K., K., P., S., W., W.) oraz 7 tzw. wewnętrzny. 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. Praca przedstawiciela handlowego w pozwanej spółce była głównie pracą świadczoną w terenie, natomiast dwa razy w miesiącu przedstawiciel miał możliwość wykonywania pracy z domu (home office) i czas ten poświęcał między innymi na telefonowanie do klientów w celu sprzedaży lub windykacji, przygotowanie raportów kasowych itp. Zgodnie z założeniem pozwanego, przedstawiciel powinien pracować w godzinach od 9:00 do 17:00. Według poczynionych przez Sąd ustaleń, jednym z obowiązków powoda była realizacja planów sprzedażowych. Plany sprzedażowe powstały na podstawie wyników sprzedażowych roku poprzedniego z uwzględnieniem tendencji rynkowych, aktualnego portfolio klientów, ogólnych trendów popytu i sprzedaży w branży. Opracowywane były na okresy miesięczne i kwartalne. Opracowywał je Prezes Zarządu, a następnie były one przekazywane handlowcom podczas indywidualnych spotkań, miały postać wydruku, gdzie całościowy plan był podzielony na kwartały i miesiące oraz grupy produktowe. Plany obejmowały cele sprzedażowe, zakładany do uzyskania poziom zysku oraz marży brutto. G. P. otrzymał plany sprzedaży na lata 2015 i 2016. Zrealizował zakładany plan w pierwszym kwartale 2015 r., na tzw. plusie zakończył także drugi kwartał 2015 r. Pozostałe dwa kwartały roku 2015 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 roku 2016 powód zrealizował plan za styczeń (zarówno jeśli chodzi o sprzedaż jak i zysk brutto), 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 W. - 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. i całym roku 2016. 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 grupach: A1) Tabletki O. A. oraz B2) wszystkie pozostałe towary handlowe składające się na ofertę T.. Osiągnięcie planu zysku w grupie „A” gwarantowało premię w wysokości 70% jej pełnej wartości, zaś osiągnięcie planu w grupie „B” gwarantowało premię w wysokości 30% jej pełnej wartości. Sąd ustalił, że od początku 2016 r. rozpoczęła się także sprzedaż produktów marki O., na którą były odrębne plany sprzedażowe. Obowiązkiem sprzedaży produktu marki O. objęto wszystkich handlowców, ale ostatecznie sprzedaż tego produktu nie nastąpiła z uwagi na jego specyfikę i charakter rynku. Nikt nie zrealizował zakładanych planów co do sprzedaży tego produktu. Sąd Rejonowy ustalił 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. Raporty dzienne powoda wskazują, iż odwiedzał on zarówno miejscowości na terenie M. (W., D., M., K., K., M., N., T.), jak i miejscowości na terenie województwa [...] (S., R., K., T., J., P.), 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 M. i większość klientów, z którymi współpracował była z terenu M.. 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 I instancji ustalił nadto, że powód nie był osobą wybitnie wyróżniającą się, ale w zakresie aspektów technicznych nie był słabszy i nie odstępował od innych przedstawicieli handlowych. Kilkakrotnie razem z powodem odwiedzał klientów M. K. - doradca techniczny i ocenił, iż spotkania te były właściwie przygotowane. Powodowi powierzono także specjalne zadania związane ze [...] Dniami [..], które polegało na nawiązaniu kontaktów w celu rozstawienia specjalnych foto-budek do robienia zdjęć. Ponadto powód miał za zadanie nadzorować pracowników firmy R. 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 Prezes 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. Co najmniej raz w tygodniu handlowcy byli informowani drogą e-mailową o zaległościach klientów w płatnościach. W Spółce przyjęto zasadę, że nie można sprzedawać towarów klientom zalegającym z płatnością, aby nie dochodziło do powiększania zadłużenia. Niezapłacone należności mieli starać się wyegzekwować sami przedstawiciele, przypominając drogą telefoniczną klientom o konieczności zapłaty, a następnie poprzez bezpośrednią wizytę. Później do klienta kierowano firmowe wezwanie do zapłaty, a w ostateczności decyzje o windykowaniu należności przez firmę zewnętrzną podejmował Prezes Zarządu. Działając w tym zakresie powód wykonywał telefony do dłużników, rzadko zaś

odbywał w tym celu bezpośrednią wizytę. Windykacja zewnętrzna była natomiast 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 tys. 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. Praktykował to np. przedstawiciel regionu W. – J. B.. 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 Katowicach. 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 wskazał:

1. brak realizacji celów sprzedażowych, w zakresie osiągnięcia 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,
2. bardzo słabą (niestaranną i niesystematyczną) windykację należności firmowych,

3. 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 [...]. co więcej, wizyty handlowe nie były wystarczająco skutecznie uzgadniane z klientami, przez co często nie dochodziło do spotkania z osobami decyzyjnymi, a podróż służbowa stała się przynajmniej w znacznej części bezcelowa, generując koszty po stronie pracodawcy,

4. 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 przesylek z G. oraz rozwożeniem ich wśród klientów, czy np. opieszałe działania w związku z przerejestrowaniem samochodu służbowego,

5. 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 [...]1, [...]2 i części [...]3. Ustalono też, że w ostatnim okresie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 5302,62 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 O., których nie zrealizował żaden z przedstawicieli handlowych. Jak zeznał reprezentujący stronę pozwaną A. B. „obowiązkiem sprzedaży produktu marki O. objęto wszystkich handlowców, ale sprzedaż tego produktu nie nastąpiła, bo rynek nie był na to gotowy”. 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 ściągalności 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 raporty dzienne 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 I 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 wypowiedzaniu 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 oraz naruszenie 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 pozwany wskazywał na 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 przez 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

1. błędne ustalenie, że u pozwanej obowiązywały odrębne plany sprzedażowe dla produktów marki O. poza rocznym planem sprzedażowym,

2. błędne ustalenie, że w pierwszy kwartał 2016 r. zakończył się dla powoda wykonaniem planu sprzedaży i osiągniętego zysku, a nadto, że w związku z tym powód otrzymał premię za ten okres, w sytuacji, gdy wyprowadzenie takiego wniosku i dokonanie takiego ustalenia stoi w ewidentnej sprzeczności ze zgromadzonym w niniejszej sprawie materiałem dowodowym, z którego jednoznacznie wynika, że w pierwszym kwartale 2016 r. powód nie wykonał założonego planu za miesiące luty i marzec i w rezultacie otrzymał premię jedynie w wysokości 30% (540 zł z 1.800 zł), co miało bezpośredni wpływ na dokonane ustalenia faktyczne,

3. błędne ustalenie, że wobec przedstawiciela handlowego obsługującego region [...] nie wyciągnięto żadnych konsekwencji pomimo niezadawalającego poziomu realizacji planu sprzedażowego w 2016 r., w sytuacji gdy problemy przedstawiciela handlowego obsługującego region [...] w 2016 r. w zakresie realizacji planu sprzedażowego nie wynikały z jego zaniedbań, w przeciwieństwie do powoda, ale ze specyfiki regionu w tym okresie, nadto w przeciwieństwie do powoda, przedstawiciel handlowy obsługujący region [...] zrealizował wyznaczony mu plan sprzedażowy za 2015 r.,

4. błędne ustalenie, że powód miał swój znaczący wkład w pozyskanie nowego klienta Y., w sytuacji gdy wyprowadzenie takiego wniosku i dokonanie takiego ustalenia stoi w ewidentnej sprzeczności z treścią zeznań świadków,

5. błędne ustalenie, że zasadą w pozwanej spółce była windykacja telefoniczna, a dopiero wówczas gdy ta nie odnosiła skutku windykacja osobista, a nadto, że powód windykował dłużników pozwanej spółki telefonicznie, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że

obowiązkiem przedstawicieli handlowych pozwanej była windykacja osobista i to ona była ona była preferowanym sposobem windykacji dłużników pozwanej spółki,

6. błędne ustalenie, że powód właściwie przygotowywał swoje spotkania z klientami, podczas gdy świadek M. K. jedynie kilkakrotnie odwiedzał z powodem klientów pozwanej spółki, a Sąd pierwszej instancji całkowicie pominął w tym zakresie treść raportów dziennych powoda oraz treść zeznań świadka A. K. oraz Prezesa Zarządu A. B., z których jednoznacznie wynika, że znaczna część wizyt handlowych powoda była niewłaściwie przygotowana,

7. błędne ustalenie, że powód, zgodnie z poleceniem Prezesa Zarządu pozwanej, koncentrował swoje działania na terenie [...],

8. błędne ustalenie, że kontakt z powodem był niekiedy utrudniony, w sytuacji gdy z materiału dowodowego wynika, że ten kontakt był zazwyczaj utrudniony,

9. błędne ustalenie, że powód, tak jak na przykład świadek J. B., po drodze rozwoził przesyłki z G. do klientów, w sytuacji gdy wyprowadzenie takiego wniosku i dokonanie takiego ustalenia stoi w ewidentnej sprzeczności z treścią raportów dziennych powoda oraz korespondencji pomiędzy Prezesem Zarządu pozwanej a powodem,

10. nadto naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w postaci treści korespondencji mailowej stron oraz z zeznań świadka A. K. oraz słuchanego w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu A. B., które Sąd pierwszej instancji uznał za w pełni wiarygodne, a to poprzez pominięcie w ocenie tych dowodów w części, z której wynika z nich, że powód w sposób opieszale współdziałał w zakresie przerejestrowywania samochodu służbowego poprzez dosyłanie wymaganych dokumentów z opóźnieniem,

11. brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w postaci zeznań świadka U. W. i pominięcie w ocenie części zeznań tego świadka w zakresie w jakim świadek ten zeznała że współpraca z powodem (m.in. przy [...] Dniach [...] w K.) wyglądała tak, że to świadek przygotowywała plan działania, a powód jedynie jechał do klienta i realizował ustalenia.

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 nie wyrażenie 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.

Rozpoznający apelację strony pozwanej Sąd Okręgowy w Rzeszowie wyrokiem z 5 lipca 2018 r. sygn. akt IV Pa 28/18 zmienił wyrok Sądu I instancji, w ten sposób, że powództwo oddalił. Zasądził też od G. P. na rzecz strony pozwanej kwotę 4.340,55 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym 1.080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powód wniósł skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego, a Sąd Najwyższy wyrokiem z 22 stycznia 2020 r. sygn. akt III PK 16/19 uchylił

zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Rzeszowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. Dopatrzył się naruszenia art. 386 § 6 k.p.c., który stanowi, że ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy i wskazał, że wskazówki zawarte w wyroku Sądu Okręgowego z 21 lipca 2017 r. zostały potraktowane przez Sądy obu instancji w sposób wybiórczy. Stwierdził, że Sądy nie dokonały ustaleń jaki wpływ na windykację należności i stan zadłużenia miała okoliczność, że ostateczną decyzję o windykacji zewnętrznej podejmował Prezes Zarządu, że nie wyjaśniono dlaczego pomimo niezadowolenia z wykonywanej przez powoda pracy wypłacono mu premię uznaniową. Sąd Najwyższy stwierdził również, że Sąd Okręgowy skoncentrował się na pierwszej z pięciu przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę - realizacji celów sprzedażowych, a nie dokonał analizy zasadności pozostałych. W ponownym postępowaniu Sąd ten nakazał wziąć pod uwagę całość materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i ustaleń faktycznych dokonanych przez Sądy.

Sąd Okręgowy po ponownym rozpoznaniu sprawy zważył, co następuje: apelacja strony pozwanej T. Sp. z o.o. z siedzibą w K. skutkuje zmianą zapadłego przed Sądem Rejonowym w Rzeszowie w dniu 18 stycznia 2018 r. wyroku. Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w oparciu o osobowe źródła dowodu jak i przedstawione przez strony dokumenty. Dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń w odniesieniu do okoliczności bezspornych obejmujących przebieg zatrudnienia powoda. Uzupełnił postępowanie w zakresie postulowanym w wyroku Sądu Okręgowego z 21 lipca 2017 r., IV Pa 45/17 i jego uzasadnieniu, którym uchylono poprzedni wyrok Sądu Rejonowego i rozważył dostrzeżone wątpliwości. Zgromadzony materiał dowodowy jest wystarczający dla poczynienia ustaleń okoliczności faktycznych w sprawie. Sąd odwoławczy po rozważeniu w granicach wniosków złożonego środka odwoławczego, całokształtu okoliczności sprawy, dokonał ponownej analizy całości materiału dowodowego i doszedł do przekonania, że wnioski jednak wysunięte w jego oparciu winny być odmienne od wniosków jakie z nich wywiódł Sąd Rejonowy. Tym samym stwierdzić należy, że

Sąd Okręgowy jakkolwiek podziela ustalenia faktyczne Sądu *meriti*, to jest zdania, iż ocena dowodów odnosząca się do wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia jest absolutnie dowolna. Tym samym zasadnym okazał się zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, okoliczności podane w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę uzasadniają decyzję pracodawcy. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Natomiast art. 30 § 4 kp stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zgodnie z ugruntowanymi poglądami wyrażanymi wielokrotnie w orzecznictwie sądów pracy, oraz w pełni podzielanymi przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie, wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11). 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. tj. prawdziwa, odznacza się konkretnością i stanowi realny powód dla ustania stosunku pracy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem obowiązujących przepisów i rodzi roszczenie z art. 45 § 1 k.p. Jak wskazano powyżej, przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista i musi istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, gdyż wypowiedzenie jest zwykłym

sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97). Dodatkowo wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. W judykaturze uznaje się bowiem bezspornie, że przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi wynikającemu z art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 787). Podkreślenia wymaga również, że skoro wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79). Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w celu doboru pracowników, którzy zapewnią najlepsze wykonywanie powierzonych im zadań. Stąd wypowiedzenie może być uzasadnione interesem pracodawcy, który dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności gospodarczej. Ma to istotne znaczenie, albowiem to pracodawca ponosi ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia. Judykatura w całości akceptuje ten stan rzeczy (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598; 8 marca 1998 r., I PKN 555/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 125). Zarzuty apelacji strony pozwanej koncentrują się wokół oceny ogólnikowości podanych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn wypowiedzenia. Sąd I instancji uznał, że przyczyny wypowiedzenia nie zostały przez pracodawcę wskazane precyzyjnie. Podkreślał też, 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 G. P. umowy o pracę było nieuzasadnione i tym samym naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony. W tym miejscu przytoczyć potrzeba wskazane przyczyny wypowiedzenia, mianowicie: 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 [...], 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 G. 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 realizacji planów sprzedaży.

Sąd Okręgowy nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu I instancji, iż wskazane przyczyny są ogólne, nieokreślone, nie były dla powoda jasne i zrozumiałe. Zdaniem Sądu, twierdzenia powoda w tym zakresie stanowią przyjętą linię obrony. 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, winien być oceniany przez pryzmat wiedzy powoda. G. P. wykonywał pracę regionalnego przedstawiciela handlowego i, jak ustalono, do jego

obowiązków należeć miało dążenie do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy. Miał realizować założony budżet sprzedaży poprzez pozyskiwanie nowych klientów, obsługę aktualnych klientów, windykację należności z tytułu sprzedaży oraz stałe monitorowanie rynku i branży sprzedażowej. Pracę miał świadczyć głównie w terenie, natomiast dwa razy w miesiącu miał możliwość wykonywania pracy z domu (home office) i czas ten poświęcać między innymi na telefonowanie do klientów w celu sprzedaży lub windykacji, przygotowanie raportów kasowych itp. W ramach swojej pracy G. P. miał realizować plany sprzedażowe, które obejmowały cele sprzedażowe, zakładany do uzyskania poziom zysku oraz marży brutto. Były one ustalane dla przedstawicieli ogólnie - opracowywał je Prezes Zarządu, na określone czasokresy - na okresy miesięczne i kwartalne, powstawały na podstawie wyników sprzedażowych z roku poprzedniego z uwzględnieniem tendencji rynkowych - popytu i sprzedaży w branży, a także rodzaju klientów. Całościowy plan był podzielony na kwartały i miesiące oraz grupy produktowe. Sąd I instancji ustalił, że G. P. otrzymał plany sprzedaży na rok 2015 i rok 2016. Na podstawie wykazów celów sprzedażowych i poziomu ich realizacji ustalił też, że w/w zrealizował zakładany plan w pierwszym kwartale 2015 r., i w drugim kwartale 2015 r., zaś pozostałe dwa kwartały 2015 r. zakończyły się już brakiem realizacji zakładanego planu. W podsumowaniu powód nie zrealizował 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. Pozostałe regiony natomiast przekroczyły zakładane plany w skali roku (k. 1058). Zestawienia zawarte w aktach wskazują, że w 2016 r. powód zrealizował plan za styczeń (zarówno jeśli chodzi o sprzedaż jak i zysk brutto), w lutym powód zrealizował plan sprzedaży, natomiast był blisko realizacji planu zysku, w marcu 2016 r. powód nie zrealizował planu w zakresie sprzedaży i zysku. Zakładany wynik poziomu zysku powód osiągnął w miesiącu kwietniu 2016 r., natomiast maj 2016 r. nie zakończył się już realizacją założonego wyniku. Założonego planu w tym czasie nie osiągnął również region W.. Było 6 regionów i siódmy region wewnętrzny. Plany sprzedażowe z grupy produktów O., które weszły do stycznia 2016 r. nie zostały zrealizowane przez żadnego z przedstawicieli.

W przekonaniu Sądu Okręgowego okoliczności braku realizacji przez niego planów sprzedażowych były powodowi znane, miał świadomość wyniku realizacji założonych dla niego planów sprzedażowych, wiedział jaka była zakładana realizacja w skali miesiąca, połowy roku, czy roku i miał też świadomość jakie było wykonanie planu z jego strony. Dane statystyczne w tym zakresie były mu znane, wiadome, był o nich informowany na bieżąco - otrzymywał podsumowania miesięczne. W trakcie przesłuchania powód sam przyznał, że miał świadomość, że nie zrealizował planów sprzedażowych w każdym z kolejnych miesięcy drugiej połowy roku 2015, miał wątpliwości czy udało mu się zrealizować plan w lutym 2016 r., wiedział, że nie zrealizował go maju 2016 r. nadto, że otrzymując miesięczne zestawienia dotyczące realizacji planów mógł sobie wyliczyć czy zamknął rok na plusie. Twierdzenie zatem w/w, że nie wiedział o jaki okres braku realizacji planów sprzedażowych chodzi w wypowiedzeniu, nie polega na prawdzie. Dlatego też przyczyna wypowiedzenia w postaci „braku realizacji celów sprzedażowych, w zakresie osiągnięcia poziomu zysku określonego w planie sprzedaży” nie mogła być dla niego niezrozumiała, niejasna, czy nasuwać wątpliwości i zostać oceniona jako zbyt ogólna.

Zdaniem Sądu Okręgowego, również druga ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia G. P. umowy o pracę, mianowicie bardzo słaba, niestaranna i niesystematyczna windykacja przez niego należności firmowych, okazała się być prawdziwa. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany nie wskazał w wypowiedzeniu, które z tych obowiązków powód realizował niestarannie i niesystematycznie i 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.

W ocenie Sądu II instancji na podstawie analizy materiału dowodowego, nie ulega wątpliwości, że poza sprzedażą produktów i pozyskiwaniem klientów, windykacja należności stanowiła istotny obowiązek przedstawicieli handlowych w pozwanej Spółce. Na powyższe naprowadzał prezes zarządu w swoich zeznaniach, jak również kierownik do spraw sprzedaży A. K., czy przedstawiciel handlowy –

J.B.. Do obowiązków powoda w zakresie działań zmierzających do uzyskania pełnej ściągальności należności firmy należała więc stała kontrola stanu zobowiązań klientów wobec firmy w oparciu o cotygodniowo przesyłaną przez księgowość informację oraz osobiste monitorowanie klientów na podstawie tej informacji, podejmowanie z nimi rozmów telefonicznych w kwestii konieczności uregulowania zaległości, podejmowanie spotkań z tymi klientami, a następnie pobieranie należności od klientów i rozliczanie się ze Spółką. W ostatecznej sytuacji braku zapłaty, gdyż najczęściej oznacza to zerwanie współpracy z klientem, sprawę kierowano do egzekucji zewnętrznej. Wówczas prezes zarządu po konsultacji z przedstawicielem, po wyczerpaniu możliwości „ugodowego” odzyskania należności, poprzez rozmowy telefoniczne, drogą emailową czy spotkania przedstawiciel - klient, podejmował decyzję o przesłaniu dokumentów do kancelarii prawnej i wystosowaniu przedsądowego wezwania do zapłaty. Być może stanowisko powoda, który zwracał się do księgowości o skierowaniu do windykacji długu można traktować jako wniosek. Jednakże zauważyć należy, że to przedstawiciel danego regionu posiadał najlepszą i pełną wiedzę odnośnie danego klienta, jak również w zakresie możliwości wyegzekwowania od niego zaległości, i po wyczerpaniu dostępnych mu sposobów, mając na uwadze możliwość utraty klienta, z takim wnioskiem występował. Zatem to jego działaniu, jego przekonaniu, należy przyznać zasadnicze znaczenie inicjujące dalsze postępowanie. W ocenie prezesa zarządu pozwanej Spółki- A. B., powód częściej niż inni przedstawiciele wnioskował o wszczęcie windykacji zewnętrznej - wyręczał się innymi działami Spółki i co więcej działania te były przedwczesne, niepoprzedzone czynnościami, które zazwyczaj doprowadzały do ściągnięcia wierzytelności. A. K. - kierownik ds. sprzedaży wskazał, że na jego prośbę przedstawiciele uzupełniali listę płatności i po kontakcie z klientem mieli odnotować jakie informacje w kwestii zapłaty zaległości uzyskali od klienta. Informacje pochodzące od powoda wzbudziły wątpliwości w/w kwestii podejmowania przez niego działań windykacyjnych. W zakresie natomiast braku systematyczności i staranności w podejmowaniu przez powoda działań windykacyjnych istotne są zeznania świadka U. W. - specjalisty ds. sprzedaży w dziale sprzedaży Spółki. To ona wspomagała G. P. z ramienia centrali. Wskazała, że lista dłużników w regionie powoda była duża, bardzo dużo

było przeterminowanych faktur, a pieniądze te były możliwe do odzyskania od klientów. Wielokrotnie sama dzwoniła do nich w sprawie zaległości w płatnościach i często słyszała, że można było o powstaniu zaległości przypomnieć wcześniej, że dawno nie było u nich powoda. Z powyższego jasno wynika, że G. P. nie kontrolował na bieżąco terminów płatności, nie zauważał, że już nadeszły, nie przypominał o tym klientom. Nadto nie miał rozeznania, że dany klient składa kolejne zamówienie, a nie rozliczył się jeszcze za poprzednie zamówienie. Stąd zaległości mogły narastać. Jak ustalono w sprawie lista przeterminowanych wierzytelności w regionie powoda był znaczna, co oznacza też, że powód nie był wystarczająco skuteczny w egzekwowaniu tych należności. Świadek J. B., który przejął region powoda po jego zwolnieniu zeznał, że ciężko się windykuje należności w przejętym rejonie - klienci nie dotrzymują terminów, nie chcą płacić zaległości. Nie zmienia to jednak faktu, że za sprzedany przez przedstawiciela towar należy się zapłata, że przedstawiciel powinien podejmować działania w celu uzyskania tej zapłaty, a nadto powinien oceniać ryzyko niepłatności i w razie czego odstępować od dalszych transakcji. Przytoczone wyżej okoliczności niewątpliwie potwierdzają słabą, niestaranną i niesystematyczną windykację przez powoda należności firmowych i pozwalają też wnioskować o niskim poziomie zaangażowania w wykonywanie tych obowiązków. Lista przeterminowanych zobowiązań, za które odpowiadał powód, wynosiła na dzień 30 maja 2016 r. ponad 30.000 zł.

Kolejną z podanych w wypowiedzeniu umowy o pracę G. P. przyczyn było 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 [...], co więcej, wizyty handlowe nie były wystarczająco skutecznie uzgadniane z klientami, przez co często nie dochodziło do spotkania z osobami decyzyjnymi, a podróż służbowa stała się przynajmniej w znacznej części bezcelowa, generując koszty po stronie pracodawcy. Powyższe zdaniem Sądu Okręgowego pozostaje też w związku z zarzucaną mu niską starannością 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 G. oraz rozwożeniem ich wśród klientów, czy np. opieszale działania w związku z przerejestrowaniem samochodu służbowego. W pozwanej Spółce przedstawiciele handlowi mieli dowolność w planowaniu i organizowaniu pracy, ale z wykonanych czynności składali cotygodniowe raporty. W razie dostrzeżenia przez przełożonych pewnych uchybień, błędów w pracy przedstawiciela i związanej z tym konieczności pozyskania bardziej precyzyjnych i bieżących danych na temat pracy danego handlowca, częstotliwość składania raportów była zwiększana. Taka sytuacja dotyczyła powoda, który miał obowiązek raportowania dziennego przez okres 2,5 roku, a także dotyczyła przez pewien czas przedstawiciela J. B., jednak przez 3 miesiące. Sposób wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych od dłuższego czasu, pierwsze maile pochodzą z 2014 r., budził zastrzeżenia przełożonych. Świadczą o tym wydruki korespondencji mailowej kierowanej przez prezesa B. do powoda oraz zeznania świadków: A. B. i A. K. wskazujące, że wielokrotnie otrzymywał on też ustne polecenia, wskazówki co do sposobu realizacji obowiązków oraz otrzymywał też uwagi. Zastrzeżenia dotyczyły głównie organizacji pracy - braku bieżącego przekazywania informacji o kontaktach z klientami, braku wizyt u klientów, odbywania podróży w sposób niezaplanowany, a także rozwożenia towarów bezpośrednio do klientów, czy trudności w skontaktowaniu się telefonicznym z powodem. Problemy ze skontaktowaniem się z powodem mieli A. K., U. W., ale także niektórzy klienci, co wynikało z ich rozmów z U. W.. Dlatego też zdarzało się, że w kwestii zamówień klienci zwracali się bezpośrednio do centrali i działu handlowego. Powód miał świadomość oceny jego pracy przez pracodawcę. Raportowanie dzienne - wprowadzane u pozwanego w wyjątkowych sytuacjach, w celu stałej i bieżącej kontroli sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych, któremu został poddany powód, trwało przez długi okres czasu. Ponadto jak sam wskazał podczas przesłuchania, były do niego kierowane przez Prezesa uwagi robocze dotyczące przebiegu spotkania z danym klientem, czy sugestie, że omija M.. Powód otrzymał polecenie (pisemne i ustne) od Prezesa Zarządu, aby skoncentrować się na K. i okolicach. Powód pozyskał klientów w K. i okolicach. Powód twierdzi, że planował spotkania na każdy dzień. Jednakże jego dzienne raporty odznaczały się dużą ogólnikowością, co powodowało ze strony pracodawcy

upomnienia, aby odzwierciedlały one stan faktyczny. Zarzucano mu też, że znaczny czas pochłaniają prace biurowe. Z raportów wynikało nadto, że wiele wizyt handlowych było niezaplanowane, że miały charakter przypadkowych odwiedzin klientów na trasie i kończyły się zapisem w raporcie, że handlowiec nie zastał pracowników lub właścicieli zakładu fotograficznego. Istotnie raporty z okresu od lutego 2015 r. do września 2015 r. pokazują, że klient podczas wizyty powoda nie był obecny. Zasadniczo powód umawiał się na spotkania z dużymi klientami, klientami strategicznymi, natomiast uznawał, że w przypadku klientów stanowiących firmy rodzinne lub jednoosobowe, w których właściciele obecni są w zakładzie przez cały dzień roboczy, nie jest potrzebne wcześniejsze umówienie się. Powód realizował trasy według ustalonego schematu powielanego co jakiś czas. Często zdarzało się, że dzień po dniu odbywał podobne trasy, co z punktu widzenia pracodawcy nie było uzasadnione ekonomicznie. Po przejechaniu np. 200 kilometrów wracał z powrotem do domu. Przykładowo, powód jechał do K. i wracał do R. tego samego dnia, podczas, gdy mógł zostać na noc w K., skorzystać z noclegu opłaconego przez pracodawcę i kontynuować swoje działania następnego dnia. Wizyty nie były zaplanowane też w taki sposób, aby nie pokonywać dużych odległości celem dojazdu tylko do jednego klienta. Powyższe budziło zastrzeżenia prezesa zarządu i było przedmiotem kierowanych do powoda uwag. U. W. zeznała nawet, że po to aby zadania zostały przez G. P. wykonane w terminie założonym przez Prezesa, to ona - z działu handlowego wpierającego przedstawiciela, przygotowywała plan działania, a powód jako pracownik niestacjonarny jechał do klienta i realizował ustalony plan. Z resztą jak wskazują zeznania powołanych wyżej świadków, powód bardzo często korzystał ze wsparcia centrali. G. P. zarzucono również niską staranność w zakresie efektywnego wykorzystania czasu pracy. Podkreślano, że wykonywał on działania mniej istotne z punktu widzenia sprzedaży, polegające na rozwożeniu przesyłek z towarami wśród klientów z pominięciem kuriera. Z osobowych źródeł dowodu wynika, iż działanie takie było dopuszczalne i praktykowane przez przedstawicieli, w tym J. B., jednakże stosowane było w sytuacji gdy przedstawiciel dostarczał towar niejako po drodze, w czasie podróży odbywanej do innego klienta. Klienci nie ponosili wówczas dodatkowych kosztów dostawy. Zasadą było natomiast dostarczanie towarów przez

kurierów. Powodowi zaś zdarzały się wyjazdy tylko w celu dostarczenia przesyłki, co niewątpliwie nie było działaniem uzasadnionym pod względem ekonomicznym, jak i organizacyjnym. W kwestii opieszałości G. P. w podejmowaniu działań mających na celu przerejestrowanie samochodu wskazać należy, iż czas procedowania w tym zakresie nie do końca zależny był od powoda, nadto pracodawca pozwany nie określił swoich oczekiwań co do szybkości wykonania tego zadania. Przerejestrowanie samochodu wymaga skompletowania wszystkich niezbędnych do tego dokumentów. Ponadto w związku z wydłużaniem się czasu załatwienia tych formalności, a bez samochodu powód nie mógł świadczyć pracy w terenie, G. P. wystąpił o udzielenie urlopu.

Sformułowanie ostatniej z przyczyn wypowiedzenia - zarzutu niskiej efektywności i skuteczności działań handlowych oraz braku proaktywnego zaangażowania się w proces sprzedaży, w ocenie Sądu Okręgowego, aczkolwiek pozbawione jest konkretnych opisów zdarzeń, wskazania naruszenia konkretnych obowiązków czy określenia zaniedbań powoda, to jednak nie budzi wątpliwości, że dotyczy całokształtu oceny pracy G. P.. Analizując powyższej poszczególne zarzuty ujęte jako przyczyny dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, bezspornym jest, że w okresie zatrudnienia pozwany pracodawca wielokrotnie kierował pod adresem powoda uwagi odnośnie sposobu wykonywania pracy. Jak wskazano, nie były to pojedyncze przypadki lecz uwagi kierowane stale, co wskazuje, że sposób wykonywania przez powoda pracy wzbudzał permanentne zastrzeżenia. Ostatecznie pracodawca zdecydował się zakończyć łączący go z powodem stosunek pracy i oświadczeniem z dnia 31 maja 2016 r. rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Z wykazów złożonych w aktach sprawy wynika, że powód w mniejszym zakresie niż pozostali przedstawiciele handlowi osiągał zyski sprzedażowe. Uprzednie nie było ani konsekwencją mniejszego regionu jaki obsługiwał, gdyż jak sam przyznał, że nawet mały teren może mieć znaczny potencjał, ani też odebrania mu z obsługi dużych klientów. Istotni strategicznie klienci często obsługiwani byli przez centralę, a nadto sytuacja przejęcia klientów dotyczyła także innych przedstawicieli np. J. B.. Co więcej sposób realizacji obowiązków przez powoda, w tym słaba windykacja zaległości, odbywanie wizyt u klientów bez wyraźnego zaplanowania,

podejmowanie działań nieuzasadnionych z punktu widzenia ekonomicznego - przemierzanie podobnych tras w następujących po sobie dniach, czy wyjazdy tylko do jednego klienta, rozwożenie towaru klientom w ramach specjalnie w tym celu odbywanych wyjazdów, przekładały się ogólnie na jego wyniki sprzedażowe, na niską efektywność i skuteczność jego działań handlowych. Brak aktywnego zaangażowania się powoda w proces sprzedaży jest zatem niewątpliwy. Jak zostało ustalone powód w dużym zakresie korzystał ze wsparcia centrali przy realizacji swoich obowiązków i sprzedażowych i windykacyjnych i aczkolwiek wszyscy przedstawiciele mogli liczyć na takie wsparcie, to jednak w ocenie pracodawcy, oczekiwania ze strony powoda w zakresie tej pomocy były nadmierne. Powód w przeważającej części opierał swoją działalność na kontaktach z centralą, w jego przypadku owo wsparcie przekształcało się w systematyczną ponadprzeciętną pomoc.

Oceny pracy powoda pracodawca dokonał w dwóch kategoriach: pod względem realizacji celów sprzedażowych oraz dotyczącej wykonywania innych obowiązków, jak windykacja należności, racjonalne planowanie tras, terminowe wykonywanie obowiązków, monitorowanie rynku, odpowiadanie na emaile. Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy że 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 2015 r. planów sprzedażowych nie zrealizował również region wewnętrzny, a w pierwszej połowie 2016 r. - region W.. Prezes zarządu nie podejmował czynności dyscyplinujących przedstawiciela regionu W., albowiem pozostałe aspekty jego pracy tj. windykacja, planowanie tras, pozyskiwanie klientów, w/w nie budziły zastrzeżeń. Inaczej niż w przypadku powoda. W ogólnych zestawieniach, na tle innych przedstawicieli regionalnych, powód plasował się nisko, wypadając niekorzystnie.

W ocenie Sądu Okręgowego przyczyny wypowiedzenia G. P. umowy o pracę nie są ogólnikowe, jak przyjął to Sąd Rejonowy. Okoliczności ustalone w

sprawie poprzez zeznania świadków i dowody z dokumentów świadczą, że powód rozumiał stawiane mu zarzuty, przyczyny dokonanego mu wypowiedzenia umowy, miał rozeznanie wskazywanych uchybień. Zarówno prezes zarządu, który wręczał mu wypowiedzenie, jak też obecny przy tym A. K. zgodnie wskazali, że powód zrozumiał treść wypowiedzenia, o nic nie dopytywał, nie kwestionował decyzji pracodawcy, a miał bezpośrednią możliwość ustosunkowania się do niej i rozmowy. A. K. stwierdził nawet, że powód jakby spodziewał się takiej decyzji. Całokształt wskazanych wyżej okoliczności, w przekonaniu Sądu pozwala nadto na uznanie, że sformułowane w oświadczeniu pracodawcy z 31 maja 2016 r. przyczyny wypowiedzenia były nie tylko konkretne i rzeczywiste, ale również uzasadnione.

Mając powyższe uwagi na względzie zaskarżone orzeczenie Sądu Rejonowego w Rzeszowie jako wadliwe w myśl art. 386 § 1 k.p.c. musiało zostać zmienione. Powództwo zgłoszone przez powoda domagającego się od pozwanego pracodawcy odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim stosunku pracy zostało oddalone, o czym orzeczono pkt I wyroku.

Odnosząc się do zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia przez Sąd Rejonowy normy art. 162¹ k.p.c. Sąd Okręgowy zauważył, iż jest on niezasadny. Powołany przepis wskazuje, iż sąd na wniosek strony wyraża zgodę na utrwalanie przez nią przebiegu posiedzenia za pomocą urządzenia rejestrującego dźwięk, jeżeli nie stoi temu na przeszkodzie wzgląd na prawidłowość postępowania. Niedopuszczalna jest jednak zgoda na utrwalenie przebiegu posiedzenia jawnego prowadzonego przy drzwiach zamkniętych (art. 153). Wprawdzie w takim wypadku dochodzi do ograniczenia tylko jawności zewnętrznej, czyli jawności w stosunku do publiczności, jednak na skutek utrwalenia przebiegu posiedzenia i odtworzenia nagrania w innym kontekście sytuacyjnym może dojść do naruszenia również jawności wewnętrznej, w tym także informacji niejawnych (Ereciński T. (red.), Grzegorzczak P., Gudowski J., Jędrzejewska M., Weitz K. Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. WK, 2016).

Orzeczenie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., art. 108 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 oraz 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22

października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst: 2015 r., poz. 1800).

Od powyższego orzeczenia skargę kasacyjną wniósł powód zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1) naruszenia przepisów postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a mianowicie:

a) 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 Rzeszowie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 lipca 2017 r., sygn. akt IV Pa 45/17, podczas gdy Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie był nimi związany,

b) art. 327¹ § 1 i § 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,

c) art. 386 § 1 w zw. z § 4 k.p.c. oraz w zw. z art. 176 ust. 1 Konstytucji polegające na zmianie zaskarżonego orzeczenia, podczas gdy w analizowanej sprawie zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w znacznej części, a przy tym Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, co obligowało Sąd Okręgowy do wydania orzeczenia kasatoryjnego oraz uchylenia orzeczenia Sądu I instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, a przy tym naruszenie zasady dwuinstancyjności postępowania.

2) naruszenia prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a mianowicie:

a) art. 22 k.p.c. 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,

b) 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,

c) 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,

d) 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.,

e) 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,

f) 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,

g) 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.

Na podstawie art. 398⁴ § 1 pkt 3 k.p.c. i art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Powód na podstawie art. 398⁴ w zw. z art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując iż:

1. skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona,
2. istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości oraz wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

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 powoda w całości, a w każdym przypadku o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów, w razie jego złożenia przez pozwaną, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty uprawomocnienia się orzeczenia w tej sprawie do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania. Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Przy powołaniu się w skardze kasacyjnej na przesłankę przedsądu jaką jest jej oczywista zasadność należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z 5 września 2008 r., I CZ 64/08). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie 3 konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że

skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133). Tymczasem skarżący nie wykazał, że Sąd drugiej instancji dopuścił się oczywistego naruszenia prawa w powyższym rozumieniu, ani że zaskarżony wyrok jest oczywiście wadliwy. Skarżący zmierza w istocie do podważenia suwerennej i niepoddającej się kontroli kasacyjnej sędziowskiej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego (postanowienie Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2010 r., II PK 248/09, LEX nr 1663571). Dokonana przez Sąd odwoławczy ocena okoliczności faktycznych i związana z tym wykładnia (wyrażona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego. Podnoszone przez skarżącego w tym zakresie argumenty stanowią zatem polemikę z oceną dowodów i wynikającymi z niej ustaleniami faktycznymi, podczas gdy zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Przechodząc do wskazanej przez powoda potrzeby wykładni przepisów prawnych należy zauważyć, iż równoczesne uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) co do zasady wyklucza możliwość twierdzenia o oczywistej zasadności skargi. Albo jest tak, że w sprawie są istotne wątpliwości prawne, wobec czego jej rozstrzygnięcie nie jest oczywiste, albo nie ma żadnych wątpliwości tego rodzaju, a występują rażące uchybienia wytknięte w skardze, świadczące o jej oczywistej zasadności.

Potrzeba wykładni przepisów jest problemem jurydycznym, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z

którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158 oraz z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 7-8, poz. 51; wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości, na czym polega rozbieżność w orzecznictwie i jakich kwestii owa niejednolitość dotyczy. Sformułowane zagadnienie winno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Należy też podkreślić, iż nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), analogicznie jak nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2020 r., II PK 36/19, LEX nr 3034647; z dnia 12 maja 2020 r., I UK 128/19, LEX nr 3026475; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP -

wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się też, że rozstrzygnięcie istotnego zagadnienia prawnego nie może się sprowadzać do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 grudnia 2004 r., I UK 187/04, niepubl.; z 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909; z 25 stycznia 2012 r., II UK 232/11, LEX nr 1215437; z 14 marca 2012 r., I PK 185/11, LEX nr 1214540). Odpowiedź na pytanie przez jaki okres czasu pracodawca może powoływać się na konkretne zdarzenia względnie działania pracownika, które w jego ocenie mogą uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem, została już udzielona w wyrokach Sądu Najwyższego oraz omówiona w doktrynie. Wskazano tam, iż możliwość wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie jest ograniczona żadnym terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej takie wypowiedzenie. Niemniej, jeżeli okoliczność uzasadniająca to wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna, a to ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione (tak m.in. Sąd Najwyższy w uchwale z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNC 1985 nr 11, poz. 164). Dotyczy to sytuacji, gdy stanowiące przyczyny wypowiedzenia sporadyczne i mniej istotne uchybienia pracownika wystąpiły wcześniej, a następnie przez dłuższy okres pracuje on nienagannie i w uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy nie ma podstaw do wnioskowania, że w przyszłości będzie on naruszał obowiązki pracownicze. Okresu tego z góry nie można określić. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności indywidualnej sprawy, w tym w szczególności od przyczyny wypowiedzenia (tak m.in. Florek L., Kodeks pracy. Komentarz., wyd. VII, WKP 2017), Możliwość złożenia skutecznego oświadczenia woli o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę trwa więc tak długo, jak długo nie straciła aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 21 września 2001 r., I PKN 612/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 383) W wyroku z 23 listopada 2010 r., sygn. akt I PK 105/10, LEX nr 686795, Sąd Najwyższy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę po okresie kilku miesięcy od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o przyczynie uzasadniającej wypowiedzenie należy uznać za nieuzasadnione, ale jedynie wówczas jeżeli nie ma ona charakteru ciągłego.

Termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia. W tym miejscu należy zgodzić się ze stanowiskiem strony pozwanej, iż każda jedna sprawa, wymaga więc dokonania przez Sąd ją rozstrzygający analizy konkretnych przyczyn wypowiedzenia, długości ich trwania czy ich aktualności.

Z przytoczonych powyżej względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie znajdując też okoliczności, które w ramach przedsądu jest obowiązany brać pod uwagę z urzędu. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c., w związku art. 398²¹ k.p.c., w związku z § 10 ust. 4 pkt 2, w związku z § 9 ust. 1 § 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).

[as
at]