



Sygn. akt II PSKP 93/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa J. F.

przeciwko M. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 sierpnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 21 stycznia 2020 r., sygn. akt XXI Pa 578/19,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, wyrokiem z dnia 18 czerwca 2019 r., zasądził od M. sp. z o.o. w W. na rzecz J. F. 27.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za

wypowiedzeniem (pkt 1) i oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy (pkt 3).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona przez M. Sp. z o.o. w W. (dalej jako Spółka) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego konsultanta w Departamencie Sprzedaży, a następnie starszego kierownika w Departamencie Kontaktów Detalicznych.

W dniu 13 września 2018 r., wręczono powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczyny: (-) brak oczekiwanego poziomu nadzoru oraz brak skutecznych działań mogących zapobiec popełnianiu błędów przez pracowników kierowanego przez powódkę departamentu, które polegały na nieprawidłowej weryfikacji transakcji dwóch klientów leasingowych realizowanych w ramach przyznanych limitów i polegających na przekazaniu transakcji do realizacji mimo nieuwzględnienia w dokumentacji leasingowej (umowie, aneksie) warunków decyzji kredytowych w postaci dodatkowych warunków finansowych (tzw. covenantów), co należy do podstawowych zadań departamentu; (-) brak oczekiwanej skuteczności w eliminowaniu błędów w zakresie dotyczącym weryfikacji dokumentów związanych z transakcją leasingową, popełnianych przez pracowników Zespołu Kontraktów Detalicznych wchodzących w skład kierowanego przez powódkę departamentu, co miało negatywny wpływ na pracę i wydajność pracowników sekcji Zespołu Kontraktów Detalicznych odpowiedzialnych za realizowanie wydatków na nabycie przedmiotów leasingu, zmuszonych do samodzielnego wypracowania rozwiązań mających na celu usunięcie lub zminimalizowanie negatywnego efektu tych błędów na kolejnym etapie procesu realizacji transakcji leasingowej; (-) niepodejmowanie skutecznych działań mających na celu wyrównanie poziomu wiedzy oraz znajomości procedur pracowników kierowanego przez powódkę departamentu oraz służących wypracowaniu wśród nich jednolitego podejścia do przekazywania transakcji leasingowej do dalszego etapu jej realizacji oraz odnośnie do obowiązku i sposobu rejestrowania danych lub warunków dotyczących danej transakcji leasingowej w systemie informatycznym pracodawcy. W treści wypowiedzenia wskazano również, że mimo zwracania uwagi na problemy z realizowaniem niektórych z powyższych zadań, powódka nie poprawiła jakości pracy w tym

zakresie, co miało wpływ na efektywność pracy Departamentu oraz jakość zadań realizowanych przez ten pion. Powyższe przyczyny skutkowały utratą zaufania do powódki.

Podczas spotkania nie sprecyzowano przyczyn wypowiedzenia wskazanych w jego treści. Powódka stwierdziła, że nie rozumiała przyczyn wypowiedzenia, nie wiedziała jakich oczekiwań pracodawcy nie spełniła i jakich konkretnie zachowań dotyczą stawiane jej zarzuty, a nikt z obecnych na spotkaniu nie wyjaśnił jej tych ogólnie sformułowanych przyczyn wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego, wskazane w treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były niezrozumiałe, nieprecyzyjne i zbyt ogólnikowe, a użyte przez pracodawcę zwroty tak pojemne, że nie wskazywały konkretnie, jaki zarzut (zarzuty) był powódce stawiany przez pracodawcę. Sąd pierwszej instancji wskazał, że konsekwencją poczynionych ustaleń było uznanie zarzutu utraty zaufania za nieprawdziwy. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę nie spełniało wymogu określonego w art. 30 § 4 k.p.

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 21 stycznia 2020 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 18 czerwca 2019 r. i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy podniósł, że powódka w sposób szczegółowy odniosła się do przyczyn, które zostały zawarte w złożonym jej wypowiedzeniu. Sąd podkreślił, że powódka opatrzyła pozew wnioskami dowodowymi na okoliczność podejmowanych przez nią działań organizacyjnych i ich aprobaty przez pracodawcę oraz na okoliczność zwiększenia produktywności i zmniejszenia kosztów departamentu. Nadto powódka, mimo że podnosiła w uzasadnieniu pozwu zarzut ogólności przyczyn wypowiedzenia, podjęła polemikę w zakresie zasadności każdej z przyczyn i ostatecznie jedynie w zakresie przyczyny opisanej w pkt 2 wypowiedzenia sformułowała zarzut jej niekonkretności.

Dalej Sąd odwoławczy uznał, że pracodawca zasadnie zarzucił powódce brak oczekiwanego poziomu nadzoru oraz brak skutecznych działań mogących zapobiec popełnianiu błędów przez pracowników kierowanego przez nią departamentu, które polegały na nieprawidłowej weryfikacji transakcji dwóch klientów leasingowych, realizowanych w ramach przyznaných limitów, polegających

na przekazaniu transakcji do realizacji mimo nieuwzględnienia w dokumentacji leasingowej (umowie, aneksie) warunków decyzji kredytowych w postaci dodatkowych warunków finansowych, co należało do zadań realizowanych przez podległy powódce departament.

Kolejną przyczynę Sąd Okręgowy uznał za niezasadną, a mianowicie brak oczekiwanej skuteczności w eliminowaniu błędów w zakresie dotyczącym weryfikacji dokumentów związanych z transakcją leasingową, popełnianych przez pracowników Zespołu Kontraktów Detalicznych wchodzących w skład kierowanego przez powódkę departamentu, co miało negatywny wpływ na pracę i wydajność pracowników sekcji Zespołu Kontraktów Detalicznych, odpowiedzialnych za realizowanie wydatków na nabycie przedmiotów leasingu, zmuszonych do samodzielnego wypracowania rozwiązań mających na celu usunięcie lub zminimalizowanie negatywnego efektu tych błędów na kolejnym etapie procesu realizacji transakcji leasingowej. Brak oczekiwanej skuteczności w eliminowaniu błędów w zakresie dotyczącym weryfikacji dokumentów związanych z transakcją leasingową nie został przez pozwanego powiązany z żadną konkretną transakcją ani z żadnym konkretnym błędem popełnionym przez pracowników podległych powódce (na przykład z brakiem wprowadzenia dodatkowych warunków do umów tzw. covenantów, o których była mowa w pierwszej przyczynie wypowiedzenia).

W związku z tym Sąd Okręgowy orzekł na mocy art. 386 § 1 k.p.c., oddalając powództwo o zasądzenie odszkodowania.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie: (-) art. 30 § 4 k.p., przez jego niezastosowanie (niewłaściwe zastosowanie), to jest przyjęcie, że złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było prawidłowe, bowiem wskazana tam przyczyna była wystarczająco czytelna i zrozumiała, mimo jej ogólnikowości, nieprecyzyjności, używania wyrażeń niedookreślonych, a także nie wskazanie w tym wypowiedzeniu, o jakich dwóch klientów chodzi, przy których rzekomo powódka popełniła błędy, czyli tym samym bezpodstawne przyjęcie przez Sąd Okręgowy, iż wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego w tym zakresie są zbyt lakoniczne (dwa zdania); (-) art. 382 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 243¹⁻²

k.p.c., polegające na tym, że Sąd drugiej instancji, rozpatrując merytorycznie sprawę, dokonując odmiennych ustaleń od Sądu pierwszej instancji, całkowicie pominął najistotniejszy w sprawie dowód z dokumentów znajdujących się w aktach, to jest decyzji kredytowych (leasingowych) analityków pozwanego, dotyczących transakcji spółek R. SA i M.1 Sp. z o.o. Sp. komandytowa (k- 192, 198, 220, 234, 242, 250, 259, 268, 277). Gdyby ten dowód Sąd Okręgowy przeprowadził musiałby dostrzec, że w decyzjach brak jest wskazań zastosowania wobec klientów covenantów (czyli dodatkowych warunków umowy), a tym samym powódka i kierowany przez nią departament nie miał podstaw do weryfikacji tych covenantów, bowiem nie było ich w decyzji kredytowej, co jest jedynym przyjętym przez Sąd Okręgowy błędem powódki uzasadniającym utratę zaufania. Jednocześnie Sąd Okręgowy nie wydał stosownego postanowienia uzasadniającego pominięcie tych dowodów. W związku z powyższym dane naruszenie przepisów postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy;

(-) art. 382 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 243¹ k.p.c., przez oparcie się na niekompletnym dowodzie z dokumentu, to jest protokole pokontrolnym (nr 9/2018) w dużej mierze zamazanym, co nie dało możliwości właściwego jego odczytania, jednocześnie pominięcie niezamazanej części tego protokołu wskazującej wprost błędy w pracy pozwanego i niedoprecyzowanie zapisu instrukcji, w jaki sposób zweryfikować warunki, kto ma przeprowadzać monitoring warunków i w jakim okresie, co spowodowało, że DKD oraz WOR nie mają jasnych wytycznych, w szczególności dotyczy to covenantów i przepływów przez rachunek. Powyższe doprowadziło do sytuacji, w której w kilku przypadkach ten warunek nie został zweryfikowany bez wskazania, dlaczego Sąd, mimo takiej treści protokołu pokontrolnego, winę za brak warunków dodatkowych (covenantów) przypisał departamentowi kierowanemu przez powódkę, a nie temu drugiemu tam wskazanemu. Brak tego uzasadnienia oraz oparcie się na niekompletnym dokumencie, bezsprzecznie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czego niestety nie można obecnie zweryfikować.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpatrzenia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawowy zarzut skargi kasacyjnej dotyczy naruszenia art. 30 § 4 k.p.c. Skarżąca zarzuca Sądowi drugiej instancji błędne wnioskowanie, że jedna z trzech przyczyn wypowiedzenia była prawdziwa i doskonale znana powódce. Zarzut ten Sąd Najwyższy podziela.

Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem realizuje się przez trzy podstawowe instrumenty prawne, to jest: konsultację zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p. w związku z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych), wymóg wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.) oraz wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i zgodność wypowiedzenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego (art. 45 § 1 i art. 8 k.p.), a także dopuszczalność odwołania się pracownika od wypowiedzenia w przypadku wadliwego ustania stosunku pracy (zob. M. J. Zieliński: Zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE, PiZS 2017 nr 7, s. 11-22). Oznacza to, że istnienie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest (powinno być) przedmiotem badania w postępowaniu o przywrócenie do pracy albo o zasądzenie odszkodowania. W orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność dokonanego wypowiedzenia (zob. A. Tomanek: [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, K. W. Baran (red.), Warszawa 2017).

Podanie przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji o odwołaniu się do sądu pracy oraz wyznacza zakres toczącego się postępowania, w którym pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie podstaw uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Naturalnie powody rozwiązania umowy o pracę pracodawca powinien przedstawić pracownikowi najpóźniej w dacie złożenia

oświadczenia o wypowiedzeniu, zaś powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2015 r., I PK 343/14, LEX nr 1998544). Według utrwalonej linii orzecniczej już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać, w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Zatem dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności lub nieprawdziwości) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827).

Nadto przyjmuje się, że podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie podlega w postępowaniu sądowym takiej „konkretyzacji”, która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2014 r., II PK 16/14, LEX nr 1554330).

Niepodanie przyczyny wypowiedzenia lub niewłaściwe jej określenie prowadzi do naruszenia prawa (art. 30 § 4 k.p.) i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Oczywiście te generalne uwagi należy transponować na grunt konkretnego sporu, w którym pracodawca wykaże inicjatywę dowodową, wskazując, jakie konkretne zdarzenia uzasadniają wypowiedzenie, a w sprawie potwierdzają się podstawy do utraty zaufania do pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99 (OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 548), przyjęto, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny

wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577). Określenie w wypowiedzeniu „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ogólne wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach konkretnej sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 86).

W analizowanym sporze rzecz sprowadzała się do analizy jednej (pierwszej) przyczyny wypowiedzenia, gdyż dwie pozostałe zostały przez Sąd Okręgowy zdyskwalifikowane. Sąd odwoławczy konkretność przyczyny postrzega w ten sposób, że skoro powódka w pozwie złożyła szereg wniosków dowodowych, to znaczy, iż mogła skutecznie bronić się przed zarzutami pracodawcy, bo one były jej dobrze znane.

Tego rodzaju spostrzeżenie uzależnia konkretność przyczyny wypowiedzenia od zachowania się pracownika po otrzymaniu oświadczenia woli pracodawcy, w szczególności od stopnia uszczegółowienia pozwu w sprawie o przywrócenie do pracy albo zasądzenie odszkodowania. Z tego względu nie można zgodzić się z poglądem, że powódka realizując konstytucyjne prawo do sądu konwaliduje jakiegokolwiek wady oświadczenia woli pracodawcy. Podjęcie przez pracownika profesjonalnej obrony przed rozwiązaniem stosunku pracy nie może działać na korzyść pracodawcy, bowiem ten uprzednio powinien wyjaśnić przyczyny, dla których nie zamierza dalej kontynuować współpracy z daną osobą. Dlatego, jeżeli pracownik przygotował się do procesu i już w pozwie przedstawił określone wnioski dowodowe (do czego zresztą obliuguje go proces cywilny), to tym zachowaniem nie uwiarygodnił wskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy przyczyn prowadzących do rozwiązania umowy o pracę.

Po wtóre, Sąd odwoławczy wywiódł, że tak zwany „covenant” stanowi element zabezpieczenia interesów pozwanego, którym mowa w § 16 pkt 2.4 Regulaminu Organizacyjnego, a zbadanie istnienia takiego warunku umowy objęte jest zasadami akceptacji transakcji leasingowych (§ 8 ust. 2 pkt 2.4; k. 357 - Zasady Akceptacji Transakcji Leasingowych). Skoro zatem ten proces należał do obowiązków departamentu kierowanego przez powódkę, to pozwany zasadnie zarzucił jej brak oczekiwanego poziomu nadzoru oraz brak skutecznych działań mogących zapobiec popełnianiu błędów przez innych pracowników tego departamentu.

Ten obraz jest jednak narysowany w dużym stopniu uogólnienia. Nie wiadomo czy procedura, którą odtworzył Sąd odwoławczy, miała zastosowanie w przypadku każdej decyzji, czy tylko w sytuacji, w której wprost w decyzji znalazło się wskazanie do zastosowania „covenantów”. Pominięcie tego aspektu usprawiedliwia procesowe zarzuty skargi (art. 382 w związku z art. 227 i 243² k.p.c.), ponieważ Sąd odwoławczy nie odniósł się w uzasadnieniu do treści tych decyzji, jak również nie wydał stosownego postanowienia uzasadniającego pominięcie dowodów z dokumentów. Nabiera to znaczenia, bowiem dalej przyjmuje się, że to właśnie ta przesłanka uzasadnia utratę zaufania do powódki. Opisywane „covenanty” stanowią o specyfice rozpoznawanego sporu, bowiem nie są to uregulowania powszechnego prawa pracy, a wynikają z wykonywania pracy w określonym obszarze instrumentów finansowych. Pracodawca dysponuje narzędziami, by uzależniać swoje decyzje od określonych wskaźników finansowych, niemniej, gdy one mają być decydujące o zasadności wypowiedzenia, to winny być zweryfikowane w zakresie procedury ich stosowania, zwłaszcza czy dotyczyły każdej decyzji, czy tylko części z nich (jakich) oraz jak na tym tle kształtowały się obowiązki powódki.

Nie sposób pominąć, że pracodawca chętnie odwoływał się do przymiotników (oczekiwany, skuteczny), jak również nie spersonalizował „dwóch klientów”, co których przypisał powódce zarzucane uchybienia. Tego rodzaju zachowanie niesie zastrzeżenia w odniesieniu do warunku podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, w postaci wskazania faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w

procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, a uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Problem dotyka też innej kwestii, a mianowicie, to nie oczekiwania pracodawcy (tu oczekiwany poziom nadzoru) są miarą oceny pracownika i wykonania przez niego obowiązków pracowniczych, a obiektywne i sprawiedliwe kryteria (art. 94 pkt 9 k.p.). Z treści przedstawionego do oceny Sądu uzasadnienia nie wynika, by miały one zastosowanie wobec oceny pracy powódki. Dodać należy, że pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu przez pracodawcę obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy takie oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 791). Dwustronnie zobowiązujący i wzajemny charakter stosunku pracy w istotny sposób modyfikuje zasada ryzyka ponoszonego przez pracodawcę. Pracodawca ponosi ujemne konsekwencje nie tylko niewłaściwego doboru pracowników, lecz przede wszystkim niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe). W kategorii ryzyka osobowego mieści się zatem niepewność, co do uzyskania oczekiwanych korzyści z zatrudnienia danego pracownika, ale także obciążenie pracodawcy skutkami niewłaściwego doboru pracowników. Pracodawca zmuszony jest więc ponosić straty wynikłe z powodu niezaradności pracownika, a także braku i jego należytego przygotowania do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 228/18, LEX nr 3107045).

Prawdą jest, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. Musi to jednak nastąpić najpóźniej w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 663).

Tymczasem dotychczasowe ustalenia wskazują, że na spotkaniu, podczas którego wręczono powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy,

nie doszło do wskazania konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniały wypowiedzenie. Przyjmując, że przyczyna wskazana przez pracodawcę musi być sformułowana klarownie, by z łatwością dało odczytać się, jakie zarzuty formułuje się względem pracownika, to dotychczasowe ustalenia, a co za tym idzie i wywody prawne, nie uzasadniają końcowych wniosków wynikających z rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego. Z tych też powodów skarga kasacyjna okazała się zasadna, co obligowało do rozstrzygnięcia na podstawie art. 398¹⁵ § 1 w związku z art. 98 i 108 § 2 k.p.c.

[as]