



Sygn. akt II PK 306/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa B. S.
przeciwko E. P. Sp. z o.o. w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 kwietnia 2010 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 9 czerwca 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 października 2006 r. zasądził od pozwanej E. P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki B. S. kwotę 15.474,44 złotych tytułem odszkodowania, nadając orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia za

pracę oraz umorzył postępowanie w pozostałym zakresie z uwagi na cofnięcie pozwu i wzajemnie zniósł między stronami koszty postępowania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka zatrudniona była u pozwanej w oparciu o umowy o pracę: od dnia 21 sierpnia 1996 r. do dnia 18 października 1996 r. na okres próbny, od dnia 19 października 1996 r. do dnia 30 września 1998 r. na czas określony i od dnia 1 października 1998 r. na czas nieokreślony, na różnych stanowiskach, m. in. konsultanta do spraw reklamy, specjalisty do spraw reklamy, konsultanta dużych firm i konsultanta strategicznych klientów, a ostatnio – kierownika konsultantów telesprzedaży. Jej głównym zadaniem na tym stanowisku było realizowanie planów, rozdzielanie oraz monitorowanie pracy tak, aby plan sprzedaży grupy został zrealizowany. Pozwany w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej wydaje corocznie książki telefoniczne obejmujące swoim zakresem określony obszar geograficzny. Przed ich wydaniem prowadzi kampanię polegającą na sprzedaży reklam, które mają być zamieszczone w książkach. Określając cele każdej kampanii dzieli klientów na tych, którym sprzedawał już swoje powierzchnie reklamowe (klienci z grupy PI) oraz tych, którzy dotychczas ich jeszcze nie kupowali (klienci z grupy NI). Rynki lokalne, na których pozwany oferuje reklamy klientom, w znaczny sposób różnią się od siebie. Rynek lokalny, jaki obejmowała kampania p., należał do rynków trudnych, tj. takich, na których istniała większa trudność sprzedaży powierzchni reklamowych klientom. Kampanię „P.2006” prowadziła od dnia 28 listopada 2005 r. grupa kierowana przez powódkę, w skład której wchodził wyłącznie zwykli telesprzedawcy w liczbie dziewięciu. W latach 2005 – 2006 pozwany dzielił telesprzedawców na dwie kategorie: zwykłych (TS) oraz telesprzedawców max (TSM), którzy zazwyczaj posiadali większe doświadczenie zawodowe niż zwykli telesprzedawcy oraz obsługiwali większe podmioty gospodarcze. Grupa powódki w ramach tej kampanii osiągnęła następujące wyniki: w kategorii klientów PI 36,4% odnowień ilości umów oraz 36,6% odnowień wartości umów w stosunku do poprzedniej kampanii. Grupa ta w odniesieniu do kategorii klientów NI podjęła próbę sprzedaży reklam dla 6527 klientów (tzw. liczba klientów zamkniętych), z których 116 klientów zakupiło reklamy na łączną wartość 48.897 złotych. Biorąc pod uwagę ogół klientów (tj. z grup NI i PI) grupa kierowana przez powódkę w ramach kampanii „P. 2006” zwiększyła

liczbę sprzedaży reklam o 19%, a wartość sprzedaży o 53% w porównaniu z poprzednią kampanią. Pozwany założył jednak osiągnięcie w grupie klientów PI 55% odnowień ilości umów i 55% odnowień wartości umów. W trakcie kampanii powódka wypełniała swoje obowiązki, m. in. na bieżąco dostarczała telesprzedawcom materiały z informacjami o potencjalnych klientach, z którymi mieli się kontaktować celem sprzedaży reklam, monitorowała wartość sprzedanych przez nich reklam, prowadziła indywidualne rozmowy z nimi, w czasie których zwracała uwagę na niedociągnięcia w ich pracy oraz motywowała do bardziej efektywnych działań, przeprowadzała zbiorowe szkolenia mające na celu zwiększenie efektywności oraz poprawę jakości pracy.

W dniu 11 kwietnia 2006 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę wskazując jako przyczynę swojej decyzji niezrealizowanie przez grupę podległych jej konsultantów w okresie od 28 listopada 2005 r. do tegoż momentu założonych parametrów sprzedaży kampanii „P. 2006”. Zdaniem pracodawcy powódka zrealizowała plan odnowialności liczby płatnych klientów w 37%, a plan odnowialności przychodu płatnych klientów w 36%, przy minimalnym planie powyższych parametrów w wysokości 55%.

Sąd Rejonowy stwierdził, że podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest wprawdzie konkretna i rzeczywista, ale nie uzasadnia takiej decyzji pracodawcy. Umowa o pracę jest bowiem umową starannego działania a nie umową rezultatu. Pracownik nie może być obarczany odpowiedzialnością za brak realizacji przyjętych przez pracodawcę planów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, o ile nie przyczynił się do tego poprzez nienależyte wykonywanie swoich obowiązków. Tymczasem powódka sumiennie wywiązywała się ze swoich powinności w trakcie kampanii „P. 2006”, co potwierdzili jej podwładni i osoby pracujące w tym samym co ona pomieszczeniu. Powódka nie miała natomiast wpływu na warunki, na jakich pozwany sprzedawał swoje reklamy, ich konkurencyjność względem innych, dostępnych na rynku form reklamy oraz na ustalanie planów sprzedaży dla poszczególnych kampanii. Nieosiągnięcie zakładanych parametrów i to tylko w jednej z grup klientów nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Tym bardziej, że mimo, iż kampania „P. 2006” obejmowała trudny dla pozwanego rynek, a w

podległej powódce grupie pracowników byli wyłącznie zwykli telesprzedawcy, wzrost procentowy ilości pozyskanych klientów oraz wartości sprzedanych reklam był wyższy niż osiągnięty przez grupę realizującą kampanię „P. 2005”.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zarzucając Sądowi pierwszej instancji naruszenie prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 k.p., art. 100 k.p. oraz art. 22 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione, podczas gdy w rzeczywistości było ono uzasadnione niewystarczająco należytym lub wręcz nienależytym wykonywaniem przez nią obowiązków pracowniczych, a nadto naruszenie przepisów procesowych, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji uznanie, że powódka należycie wywiązywała się ze swoich obowiązków, a niezrealizowanie zakładanych parametrów sprzedaży przez podległą jej grupę spowodowane było trudną kampanią i stanowiło ryzyko gospodarcze pracodawcy, za które powódka nie ponosi odpowiedzialności.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 9 czerwca 2009 r. oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji uznał za prawidłową ocenę zabranego materiału dowodowego, dokonaną przez Sąd Rejonowy i poczynione na tej podstawie ustalenia.

Sąd Okręgowy zauważył, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest wprawdzie zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, jednak w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony konieczne jest wskazanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, która uzasadnia decyzję pracodawcy. Umowa o pracę jest umową starannego działania a nie umową rezultatu. Z zeznań świadków wynika, że powódka należycie i starannie wywiązywała się ze swoich obowiązków na zajmowanym stanowisku. Realizacja planów sprzedaży przez podległą jej grupę uzależniona była zaś nie tylko od sposobu wypełniania przez powódkę obowiązków, ale również od innych czynników, tj. charakteru rynku i typu współpracujących z nią konsultantów. Co prawda pracodawca może oczekiwać od osób zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach więcej niż od szeregowych pracowników, ale nie powinien przerzucać na nich całej odpowiedzialności za brak

spodziewanych wyników w pracy, jeżeli swoim zachowaniem przyczynił się w istotny sposób do złego funkcjonowania zakładu. Zdaniem Sądu drugiej instancji pozwany przyczynił się do niezrealizowania przez powódkę planów sprzedaży. Tym bardziej, że wbrew zarzutom apelacji pracodawca ingerował w wykonywanie przez nią zadań, czego dowodem jest szczegółowy zakres obowiązków powódki. Również osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych pracują w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż związane są regułami organizacji i funkcjonowania zakładu. W konsekwencji tegoż bezzasadne są stawiane przez pozwanego zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego przy rozstrzygnięciu sporu.

Powyższy wyrok została zaskarżony w całości skargą kasacyjną pozwanego. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45§1 k.p., art. 100 k.p. i art. 22 k.p. polegające na uznaniu, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione i zasądzeniu z tego tytułu odszkodowania. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania. Jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skazano występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania: 1/ czy analiza wyników ekonomicznych może stanowić kryterium oceny pracownika i efektów jego pracy zważywszy, że umowa o pracę jest umową starannego działania nie zaś rezultatu, a nadto zgodnie z art. 117 § 2 k.p. pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, w tym ryzyka ekonomicznego, 2/ czy może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę kierownikowi grupy pracowników osiągnięcie przez tę grupę złych wyników ekonomicznych, mimo że kierownik dokłada należytej staranności w zakresie wykonywania przez siebie obowiązków pracowniczych, a nadto pracownik z mocy art. 117 § 2 k.p. nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, 3/czy dopuszczalne jest uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. w przypadku wykazania, iż przyczyna podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu – choć konkretna i prawdziwa – była niezależna od pracownika i przez niego niezawiniona, 4/ jakie kryteria oceny pracownika i

świadczonej przez niego pracy są dopuszczalne w stosunku do pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach związanych z obowiązkiem osiągnięcia określonych wymiernych ekonomicznie wyników, na których pracownicy sami organizują swoją pracę i nie podlegają bezpośredniej kontroli przełożonych w aspekcie rzetelnego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była jasna, konkretna i rzeczywista. Wypowiedzenie jest wszak zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie muszą być zatem zawinione przez pracownika, a w stosunku do osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych kryteria oceny ich pracy powinny być ostrzejsze niż w odniesieniu do innych pracowników. Powódka była zaś zatrudniona na takim stanowisku. Pracodawca nie ingerował w sposób wykonywania powierzonych jej zadań. Nieosiągnięcie przez podległą jej grupę zakładanych parametrów sprzedaży uzasadniało wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę, nawet jeśli było przez nią niezawinione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania.

W niniejszym przypadku w ramach jedynej, powołanej w skardze kasacyjnej podstawy z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1, art. 100 i art. 22 Kodeksu pracy, polegające na przyjęciu, że wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę było nieuzasadnione i zasądzenie z tego tytułu na rzecz powódki odszkodowania. Pozostaje zatem rozważyć słuszność tak sformułowanego zarzutu.

Analizą prawidłowości zaskarżonego orzeczenia rozpocząć wypada od stwierdzenia, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia

umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 217/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 577, z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNP 2001, nr 11, poz. 373, z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 i z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 239). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej – art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowana jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahe albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, niepublikowany). Mimo braku ustawowego ograniczenia możliwości wypowiedzenia

umowy o pracę terminem biegnącym od ujawnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy, przyczyna ta nie może być zbyt odległa w czasie, aby nie utraciła waloru aktualności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 612/00, OSNP 2003, nr 16. Poz. 383). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 858). Podejmując się zaś takiej analizy trzeba mieć na względzie to, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996r., I PKN 69/96, OSNP 1997, nr 10, poz. 163).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne skutkujące redukcją etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.) jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencji względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika lecz mające charakter osobisty bądź rodzinny, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sadu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 688 i z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu należy podzielić stanowisko Sądów obydwu instancji, iż podana B. S. w pisemnym oświadczeniu woli pozwanej E. P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w postaci niezrealizowania przez podległą powódce grupę konsultantów minimalnych założonych parametrów sprzedaży kampanii P. 2006, jest konkretna i zrozumiała dla adresatki i tym samym spełnia wymagania art. 30 § 4 k.p., jednakże wskazany fakt, chociaż rzeczywiście zaistniał, nie uzasadniał decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Rację ma skarżący zauważając, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana z uwzględnieniem unormowań art. 22 § 1 k.p. oraz art. 100 k.p. Z przepisów tych, definiujących istotę stosunku pracy oraz katalog podstawowych obowiązków pracowniczych, wynika, iż stosunek pracy jest stosunkiem prawnym starannego działania, z głównym powinnością pracownika jest wykonywanie umówionego rodzaju pracy sumiennie i starannie. Od regulacji tej nie można abstrahować, gdy analizujemy okoliczności rozwiązania stosunku pracy. Mimo tego, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, to decyzja pracodawcy o zwolnieniu pracownika w tym trybie musi pozostawać w związku z treścią przedmiotowego stosunku pracy i sposobem jego realizacji przez strony.

Prawdą jest, że powódka, chociaż nie należała do kadry zarządzającej zakładem w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., jednakże sprawowała funkcję kierowniczą w tym sensie, iż organizowała sprzedaż i przedsiębrała środki służące do realizacji wytyczonych przez pracodawcę zadań w tym zakresie oraz kierowała podległą jej grupą konsultantów. W stosunku do tej kategorii osób w judykaturze przyjmuje się ostrzejsze kryteria oceny ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, PiZS 1987, nr 5, S. 70 i z dnia 18 października 1985 r., I PRN 138/84, OSNCP 1985, nr 7, poz. 98 oraz cytowana uchwała składu Całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Trzeba jednak pamiętać, że pracodawca ponosi wszelkie ryzyko związane z prowadzoną działalnością, w związku z którą zatrudnia pracowników, także ryzyko ekonomiczne i kadrowe. Nie może zatem przerzucać na załogę

ujemnych skutków tejże działalności w postaci ponoszonych strat lub nieosiągniętych korzyści, natomiast ma prawo doboru kadry pracowniczej dla realizacji swoich celów. W licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego dopuszcza się więc możliwość wypowiedzenia pracownikowi zatrudnionemu na samodzielny lub kierowniczym stanowisku umowy o pracę, jeżeli pracownikowi można przypisać zawinione niewywiązywanie się z obowiązków, zwłaszcza gdy właściwy do tego podmiot (np. inspektor pracy) wykazał uchybienia w tym zakresie (wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 373/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 687) albo gdy niespełnienie przez pracownika oczekiwań związanych z powierzonym mu stanowiskiem wynika z przyczyn przezeń niezawinionych lecz związanych z jego indywidualnymi cechami (wyrok z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997, nr 10, poz. 163), np. gdy nie ma on kwalifikacji do zajmowania danego stanowiska (wyrok z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04, OSNP 2006, nr 7-8, poz. 110) lub brak mu zdolności organizacyjnych czy umiejętności współpracy z kolektywem (wyroki z dnia 30 kwietnia 1977 r., I PRN 21/76, PiZS 1978, nr 4, s. 59, z dnia 11 lipca 1979 r., I PRN 94/79, PiZS 1980, nr 12, s. 70, z dnia 1 października 1998 r., I PKN 363/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 636 z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 355/99, OSNP 2001, nr 6, poz. 202 i z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 497/00, OSNP 2003, nr 9, poz. 221). Oczekiwania te muszą być jednak wyraźnie wyartykułowane przez pracodawcę (wyroki z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 791 i z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 726/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 566), a ich niezrealizowanie – mimo dołożenia przez pracownika należytej staranności - nie może wynikać z okoliczności niezależnych od niego, tak obiektywnych (wyroki z dnia 11 lipca 1979 r., I PRN 94/79, OSNC 1080, nr 1-2, poz. 13 i z dnia 11 lutego 1998 r., II PK 170/07, LEX nr 448801) jak i spowodowanych przez pracodawcę, np. wskutek przydzielenia osobie na kierowniczym stanowisku pracowników o niskich kwalifikacjach, na dobór których nie miał wpływu (wyrok z dnia 12 lipca 2006 r., II PK 2/06, OSNP 2007, nr 13-14, poz. 195). W tym ostatnim orzeczeniu Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż dopuszczalność surowszej oceny pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze nie oznacza wykluczenia samodzielnego rozważenia zasadności wypowiedzenia konkretnej umowy o pracę. Pojęcie „prawidłowego kierownictwa” jest bowiem nader

ogólnikowe. Obowiązek „kierowania” jako wykonywania zobowiązania do pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym polega na organizowaniu pracy zespołu ludzi przy koordynacji podejmowanych działań zarówno z podległymi pracownikami jak i bezpośrednimi przełożonymi. Stosunek pracy osób kierujących zespołami pracowniczymi nie wyróżnia się przejęciem ryzyka obciążającego pracodawcę. Pracownik na stanowisku kierowniczym nie ma także pełnej samodzielności; nie wymaga się od niego – jak od osób świadczących usługi kierownicze na podstawie umów o zarządzanie – wniesienia szczególnych doświadczeń zawodowych, wiedzy organizacyjnej, czy ponadprzeciętnego zaangażowania. Kierownik pozostający w stosunku pracy jest podporządkowany organizacyjnie przez obowiązek osobistego wykonywania pracy w zorganizowanym kolektywie, z zachowaniem uprawnień dyrektywnych przez podmiot nadrzędny w formie wiążących nakazów i zakazów. Dlatego od pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych pracodawca nie może wymagać więcej, niż wynika to z treści ich stosunku pracy. Nie jest również możliwe przypisywanie pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym wyłącznej odpowiedzialności za szkodę mieszczącą się w ryzyku gospodarczym pracodawcy. Odpowiedzialność może rozkładać się tylko wzdłuż linii podporządkowania i obciążać (choćby nierówno) pracodawcę, kierownika i podległego mu pracownika, przy koniecznym założeniu, że czynności kierowania nie są wyłączone spod kierownictwa pracodawcy. Kierownictwo w znaczeniu „zarządzania” rozumiane jest jako czynności zmierzające do spowodowania działania innych ludzi zgodnego z celem tego, kto nimi kieruje. Narzędzia temu służące to planowanie, organizowanie, przewodzenie i kontrolowanie działalności członków zespołu, stąd zaniedbanie pracownicze kierownika obejmować może jedynie nienależyte kierowanie i brak dostatecznego nadzoru nad wykonywaniem obowiązków należących do podległych pracowników. Warunkiem postawienia kierownikowi jednostki organizacyjnej zarzutu niedopełnienia obowiązków jest realna możliwość spełnienia oczekiwań pracodawcy przez podległy mu zespół, przydatny – według obiektywnych kryteriów – do efektywnego pełnienia swych funkcji.

Sumując powyższe rozważania wypada stwierdzić, że chociaż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym trybem rozwiązania stosunku pracy, to wynikające z art. 45 § 1 k.p. wymaganie zasadności decyzji pracodawcy w razie zastosowania tego trybu wobec pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony oznacza, iż decyzja ta nie może być dowolna, również w przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne. Wprawdzie kryteria oceny pracy tej kategorii osób są surowsze, tym niemniej ocena ta nie może zakładać całkowitego przerzucenia na pracownika ryzyka prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej, w związku z którą zatrudnia on załogę. Nie uzasadnia zatem wypowiedzenia umowy o pracę niezrealizowanie przez podległy pracownikowi zespół zadań wygórowanych, obiektywnie niemożliwych do spełnienia, bądź do których wykonania pracodawca nie wyposażył kierownika we właściwe środki. Obiektywny fakt niezrealizowania wyznaczonego zespołowi pracowników celu może sugerować zawinione zaniedbanie przez kierownika obowiązków pracowniczych lub brak odpowiednich kwalifikacji bądź umiejętności po jego stronie i uzasadniać oczekiwanie pracodawcy, iż inna osoba na tym stanowisku dawałaby gwarancję skuteczniejszego działania. Nie zawsze jednak takie rozumowanie pracodawcy znajduje oparcie w okolicznościach sprawy.

W niniejszym przypadku pozwany podając tę przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką, jaką było niezrealizowanie przez podległy jej zespół założonych minimalnych parametrów sprzedaży kampanii P. 2006, nie wykazał, by fakt ten był wynikiem niedopełnienia przez powódkę obowiązków pracowniczych czy też braku kompetencji po jej stronie. Natomiast postępowanie dowodowe pozwoliło Sądom obydwu instancji na poczynienie ustaleń, z których wynika, że założone przez pozwanego parametry sprzedaży - na których opracowanie B. S. nie miała wpływu - nie uwzględniały realiów rynku, na którym działał kierowany przez powódkę zespół, a przydzieleni jej pracownicy posiadali niskie kwalifikacje i małe doświadczenie zawodowe. Nie udowodniono zatem, aby niespełnienie przez powódkę oczekiwań pozwanego było konsekwencją zaistnienia okoliczności leżących po jej stronie, choćby przez nią niezawinionych. W tej sytuacji słuszna jest konkluzja zawarta w motywach zaskarżonego wyroku, iż wypowiedzenie przedmiotowej umowy o pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Nie podzielając zarzutów naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej.