



Sygn. akt II PK 116/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A.M.
przeciwko C. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 16 października 2012 r.,

**1. uchyła zaskarżony wyrok w punkcie I. i III. i oddała apelację
powódki,**

**2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 270 (dwieście
siedemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka A. M. wniosła o zasądzenie od byłego pracodawcy C. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 22.725 zł tytułem odszkodowania za

nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 20 lutego 2012 r. umorzył postępowanie w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w całości oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd pierwszej instancji poprzedził następującymi ustaleniami faktycznymi: powódka pracowała w pozwanej Spółce od dnia 31 grudnia 2005 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku menedżera regionalnego w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka otrzymała od pracodawcy pisemny zakres obowiązków, który w toku współpracy był uszczegóławiany o kwestie dotyczące odpowiedzialności za realizację planów sprzedaży, znajomości oferty spółki i zasad sprzedaży. W zakresie wysokości wynagrodzenia umowa była aneksowana.

Powódka nie dokonywała rekrutacji pracowników, nie posiadała też uprawnień do ich karania i wynagradzania, tworzyła grafik dla współpracowników, klienci mogli z nią negocjować ceny, udzielała rabatów, przy czym przy znaczniejszych kwotach była wymagana zgoda przełożonego.

W 2010 roku, jedynie w pierwszym kwartale, powódka uzyskała pozytywne wyniki (z kluczowym niewielkim wzrostem sprzedaży powierzchni). W następnych miesiącach utrzymywał się natomiast stan braku wzrostu sprzedaży. Już w lipcu powstała strata w sprzedaży wynosząca 8.000 zł, która następnie wzrosła do 12.000 zł. W tym okresie przełożona powódki zweryfikowała czynności windykacyjne dokonywane przez powódkę względem dłużników. Oceniała, że dokumentacja była prowadzona chaotycznie i nieuporządkowana. Wartość realizacji sprzedaży uwzględniała faktury wystawiane klientom, którzy nie płacili za wynajmowane pomieszczenia, ale którzy nie rozwiązywali umów. Był to fikcyjny zysk, o niepewnej możliwości odzyskania. Od lipca 2010 r. zrezygnowano więc z uwzględniania tych wartości w ocenie całości sprzedaży.

W okresie od marca 2010 r. do września 2010 r. powódka miała obniżony uznaniowy składnik wynagrodzenia, z uwagi na niewłaściwą realizację planów, zaś w czerwcu i lipcu 2010 r. zminimalizowany on został do zera. W sierpniu 2010 r. zrealizowała z kolei plan, zaś we wrześniu otrzymała premię za szkolenia

pracowników. Bezpośrednia przełożona powódki M. T. podejmowała kroki mające na celu zmotywowanie powódki i w tym celu obie spotkały się w lutym 2010 r. Spotkanie trwało około 2 godzin i wszystkie elementy współpracy zostały omówione. Podsumowanie przełożona zawarła w arkuszu oceniającym oraz w korespondencji internetowej.

Pismem z dnia 27 października 2010 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczyny: utrzymujący się brak realizacji planów sprzedażowych w kierowanym oddziale oraz wyczerpanie formuły współpracy.

Dokonując oceny zgłoszonego roszczenia Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. W ocenie tego Sądu, istotne było, że powódka była menedżerem, tj. kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej Oddział K., który był jednym z dwóch oddziałów Spółki na terenie W. Powódka pełniła rolę kierownika, była przełożoną współpracowników bez względu na charakter umowy; posiadała narzędzia zarządcze, w tym również wobec klientów. Bez znaczenia był fakt, iż w oddziale kierowanym przez powódkę realizowała swoje obowiązki również M. T. - dyrektor generalny Spółki. Sąd uznał, że powódka pracowała pod jej kierownictwem, jednakże jej własne stanowisko miało charakter kierowniczy. Okoliczności tej nie zakwestionowała również powódka (np.: stanowisko zawarte w piśmie z dnia 17 maja 2011 r.), stąd ocenę jej pracy Sąd Rejonowy rozpatrzył pod kątem standardów właściwych dla stanowisk kierowniczych.

Sąd dokonał interpretacji art. 45 k.p., wskazując, że ma zastosowanie również do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Od dobrej organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej pracy i właściwej postawy, odpowiadają bowiem za brak efektów komórki organizacyjnej,

którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień.

Sąd Rejonowy stwierdził również, powołując się na pogląd prawny wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 354/99, iż brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, nawet pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych. Zdaniem Sądu Rejonowego, założone i postawione powódce na 2010 roku przez zarząd Spółki cele sprzedażowe (ale nie tylko, również sygnalizacje dotyczące warsztatu pracy menedżera), nie zostały spełnione.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że jeżeli chodzi o kwestie oceny realizacji planów sprzedażowych, ich ocena wymaga wskazania, iż do lipca 2010 r. do wykonania planu miesięcznego wliczane były również wystawione faktury, których klienci jeszcze nie zapłacili, a jedynie faktury zostały wystawione, co sztucznie zwiększało wyniki. W lipcu 2010 r. bezpośrednia przełożona postanowiła urealnić wyniki oddziałów i fakturowanie zostało zmienione. To negatywnie wpłynęło na dotychczasowe wyniki (balansujące na granicy straty), zaś nadwyżka sprzedażowa I kwartału została całkowicie utracona. Wyniki te, których powódka co do zasady nie kwestionowała (sygnalizując jedynie kwestię zmiany sposobu obliczania realizacji planu), jednoznacznie wskazywały na wyraźny regres (pomimo zrealizowania planu w sierpniu 2010 r.), coraz bardziej wyraźny we wrześniu (w tym miesiącu powódka otrzymała premię za szkolenie pracowników, a nie za wyniki sprzedażowe). Powódka nie zaprzeczyła też, iż po lutym 2010 r. - kiedy wyznaczono cele oraz zasady funkcjonowania oddziału - jej działania nie przyniosły w ogólnym rozrachunku pozytywnego efektu.

W ocenie Sądu Rejonowego, zebrany materiał dowodowy potwierdził, iż w okresie roku powódka była „monitorowana” o realizację sprzedaży. Działania podejmowane przez M. T. (rozmowa w lutym, sugerowane plany naprawcze, pomoc własna, rozmowy comiesięczne na temat sytuacji oddziału) jednoznacznie realizowały więc i konkretyzowały wskazaną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji zauważył ponadto, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i jego przyczyna nie musi charakteryzować się znaczną wagą. Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z niewiedzy, czy też tylko z niedostatku wiedzy potrzebnej do prawidłowego ich wykonywania, brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku uzasadniają wypowiedzenie. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków. Zawinione naruszenie obowiązków stanowi zaś podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w okolicznościach sprawy, pracodawca prawidłowo i precyzyjnie wskazał powodce przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd ten uznał, iż pracodawca zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. podał uzasadnione przyczyny pozwalające na wypowiedzenie umowy o pracę, tym samym nie naruszył treści art. 45 § 1 k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył pełnomocnik powódki A. M., zaskarżając rozstrzygnięcie w części, tj. w pkt. 2 i 3 wyroku - oddalającym powództwo i dotyczącym rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 20 lutego 2012 r., wyrokiem z dnia 16 października 2012 r. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2. w ten sposób, że zasądził od pozwanej C. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz powódki A. M. kwotę 22.725 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, a w pozostałym zakresie oddalił apelację. Ponadto zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa prawnego przed Sądem pierwszej i drugiej instancji oraz opłaty od apelacji.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie w części dotyczącej zasądzenia odszkodowania. Zdaniem tego Sądu, poczynione w sprawie ustalenia sądu pierwszej instancji były pełne i pozwoliły sądowi odwoławczemu przyjąć za Sądem Rejonowym, że podana przez pracodawcę powódce przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, jednak w realiach rozpoznawanej sprawy wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy nie spełniała kryteriów z art. 30 § 4 k.p. i w tym zakresie ocena prawna Sądu pierwszej instancji nie była prawidłowa.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w Kodeksie pracy istnieje wyraźne rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4) a jej zasadnością (art. 45 § 1). Pierwszy z tych przepisów wymaga, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Przyczyna taka została powódce formalnie wskazana, ocenie zatem podlegała jedynie okoliczność, czy przyczyna ta w rzeczywistości występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione.

Istotą sporu była zatem „płaszczyzna merytorycznej zasadności wypowiedzenia”, która nie mogła być rozpoznawana jedynie w aspekcie samego sformułowania oświadczenia pracodawcy. Sąd pierwszej instancji swoje rozważania oparł na założeniu, że powódka była pracownikiem kierującym wyodrębnioną komórką organizacyjną i taki wniosek wyprowadził z zeznań przełożonej powódki - świadka M. T. W ocenie Sądu Okręgowego, zeznania te nie przesądzały jednak o szczególnej odpowiedzialności powódki jako menedżera oddziału, mimo że, zdaniem świadka, powódka miała „nielimitowany czas pracy”, co oznaczało, że „mogła sobie odebrać czas wolny”. Powódka nie miała prawa zatrudniania pracowników, ani nawet ich dobierania, a bezpośrednia przełożona powódki - właśnie M. T. pracowała przez znaczną część zatrudnienia w tym samym miejscu co powódka i faktycznie na bieżąco kontrolowała sposób wykonywania przez powódkę jej obowiązków, a nawet w przypadku nieobecności w pracy powódki i drugiego pracownika decydowała o zatrudnieniu pracowników

tymczasowych. Powódka pracowała na równi z pozostałymi członkami zespołu, któremu jedynie ustalała grafik. Nie istniały więc żadne obiektywne przesłanki, aby powódkę uznać za kierownika jednostki organizacyjnej, bowiem okoliczność, że organizowała dla nich szkolenia i je przeprowadzała, ewentualnie ustalała grafik, nie przesądzały jeszcze o kierowniczej funkcji.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że istotą pracy świadczonej przez kadrę zarządzającą jest to, że polega ona na kierowaniu zespołem osób zorganizowanych w wyodrębnioną jednostkę organizacyjną, przy czym istotą tej pracy jest wykonywanie właśnie czynności kierowniczych. Przy takim założeniu nie wystąpiły w stanie faktycznym sprawy okoliczności pozwalające na uznanie, że powódka należała do kadry zarządzającej i nie zmieniała tego faktu okoliczność, że miała dużą swobodę w organizowaniu swojego czasu pracy i wykonywanych obowiązków. Także usytuowanie miejsca pracy powódki w znacznej odległości od siedziby Spółki, przy równoczesnym nadzorze ze strony świadka M. T. - jako zwierzchnika służbowego - nad pracą powódki w tej placówce, nie pozwalało uznać, że powódka należała do kadry zarządzającej i samodzielnie decydowała o sposobie wykonywania swojej pracy menedżera. Takiemu wnioskowaniu, zdaniem Sądu drugiej instancji, przeczyły również zapisy umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2005 r., w części normującej zakres obowiązków powódki. Obowiązki te do zakończenia stosunku pracy nie zostały formalnie zmienione mimo aneksowania umowy w pozostałym zakresie. Już z punktu 1. wynikało, że powódka „będzie wykonywała pracę wspólnie „ z i pod kierownictwem dyrektora operacyjnego”, a zatem samodzielność wykonywania obowiązków - wbrew temu, co wywnioskował Sąd pierwszej instancji - była znacznie ograniczona. Skoro więc praca powódki w ramach stosunku pracy miała charakter pracy podporządkowanej, to powódka miała obowiązek i stosowała się do poleceń przełożonych. W tych okolicznościach powódka jako pracownik była zobowiązana do starannego wykonywania swoich obowiązków - według art. 100 § 1 k.p., co oznaczało stosowanie się do reguł dobrej pracy, uwzględniającej nakaz solidności i dbania o interesy pracodawcy w ramach rzetelnego świadczenia umówionej pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że tak ukształtowane obowiązki nie przerzucały na powódkę jako pracownika ryzyka ekonomicznego prowadzonej działalności, co

oznaczało, że miała jedynie obowiązek rzetelnego wykonywania obowiązków, nie odpowiadając za oczekiwany ekonomiczny skutek.

Pozwany pracodawca sformułował przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę jako „utrzymujący się brak realizacji założonych planów sprzedażowych /.../ i wyczerpanie się formuły współpracy”. Przy tak podanej przyczynie wypowiedzenia, badanie jej rzeczywistości mogło zatem odnosić się tylko do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu. Badanie to powinno być dokonywane z uwzględnieniem słuszych interesów obu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji stosunku pracy. Skoro zatem pozwany pracodawca nie wskazał, jakich obowiązków powódka nie wykonała, które zadania nie zostały przez nią prawidłowo wdrożone, to nie mogła ona odpowiadać za skutek, jakim był „brak realizacji założonych planów sprzedażowych”. Pozostawienie menedżerom, w tym powódce, przez świadka M. T. dużej swobody w realizacji planów sprzedażowych przez „obowiązek takiego rozpisania działań i aktywności ażeby plan został zrealizowany”, nie oznaczało, że niezrealizowanie planu było następstwem „wyczerpania się formuły współpracy”. Tak sformułowana przyczyna nawet nie wskazywała i nie pozwalała obiektywnie ocenić, co miałyby oznaczać „formuła współpracy”, skoro pracownik wykonywał pracę podporządkowaną i było to ustawowe założenie stosunku pracy.

Sąd Okręgowy uwzględnił fakt, że wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczny z koniecznością formułowania jej w sposób drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów, zdarzeń, dokumentów, dat, czy poszczególnych działań bądź zaniechań, ale musi być wskazana chociaż kategoria zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są powódce znane. Okoliczność, że powódka знаła założone przez pracodawcę plany sprzedażowe i miała świadomość, że nie zostały one zrealizowane w zakresie oczekiwanym, nie przesądza o wskazaniu prawdziwej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Powódka wykonywała swoje obowiązki prawidłowo i rzetelnie, nigdy nie została ukarana jakąkolwiek karą porządkową, nie ponosiła natomiast odpowiedzialności z tytułu ryzyka gospodarczego pracodawcy. Sąd pracy nie może zaś oceniać, czy decyzje lub

działania pozwanego pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne, czy wynikają logicznie z innych zdarzeń i czy założone plany sprzedażowe były obiektywnie możliwe do wykonania - w tym przez powódkę i jaki jest zakres odpowiedzialności powódki za niezrealizowanie planu sprzedażowego. Z doświadczenia życiowego wiadomo bowiem, że sprzedaż towarów czy usług jest uzależniona od wielu czynników, z których większość nie zależy od sprzedającego te towary czy usługi pracownika. Na atrakcyjność oferty sprzedażowej dla klienta ma wpływ wiele czynników i tylko w niewielkim zakresie należy do nich rzetelność pracownika ją wykonującego.

Uwzględniając powyższą ocenę, Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione zarzuty apelacyjne w zakresie przekroczenia przez Sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny dowodów. Wskazana przez pracodawcę przyczyna, ze względu na jej zbyt ogólnikowy charakter, bez podania: z czego, z niewykonania jakich obowiązków, poleceń, bądź zadań pracodawca wyprowadził odpowiedzialność powódki za „utrzymujący się brak realizacji założonych planów sprzedażowych” – była, zdaniem Sądu drugiej instancji, przyczyną niewystarczającą, nieuzasadnioną dla rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

W tych okolicznościach, stosownie do art. 45 § 1 k.p., Sąd Okręgowy uwzględnił roszczenie o odszkodowanie w wysokości zgodnej z art. 47¹ k.p. Uwzględniając natomiast okres zatrudnienia powódki w pozwanej Spółce - ponad 3 lata – uznał, że okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, a zatem należne odszkodowanie powinno być zasądzone w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Ponieważ jednak Sąd nie może wykroczać ponad roszczenie dochodzone, a powódka - zarówno w pozwie jak i w apelacji - dochodziła kwoty 22.725 zł, która jest kwotą niższą od trzymiesięcznego wynagrodzenia - Sąd Okręgowy zasądził dochodzoną kwotę.

Pozwana C. Spółka z o.o. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 16 października 2012 r., zaskarżając ten wyrok w części, to jest w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w pkt I (a zatem w zakresie, w jakim wyrok Sądu Okręgowego zmienił na niekorzyść pozwanej wyrok Sądu Rejonowego z dnia 20 lutego 2012 r., tj. w części zasądzającej od pozwanej na rzecz powódki kwotę 22.725 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione

wypowiedzenie umowy o pracę) oraz w części zawierającej rozstrzygnięcie o kosztach procesu zawartego w pkt III zaskarżonego orzeczenia.

Skarżąca oparła skargę kasacyjną na naruszeniu prawa materialnego, to jest:

(a) art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż wskazanie w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem przyczyn wypowiedzenia: „utrzymujący się brak realizacji planów sprzedażowych w kierowanym oddziale” oraz „wyczerpanie formuły współpracy” nie spełnia kryteriów podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z art. 30 § 4 k.p.;

(b) art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię skutkującą niewłaściwym jego zastosowaniem, polegającą na przyjęciu, iż wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny określone jako „utrzymujący się brak realizacji planów sprzedażowych w kierowanym oddziale”, stanowi przyczynę niewystarczającą dla rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, „wyczerpanie się formuły współpracy” - nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy (w sytuacji, w której pracodawca uściślił w rozmowach z powódką prowadzonych przed i w trakcie wręczenia jej wypowiedzenia i na etapie postępowania sądowego, na czym ono polegało, a zatem, mimo iż powódka w pełni zdawała sobie sprawę z okoliczności stanowiących rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę, co nie zostało przy tym przez powódkę zakwestionowane w apelacji, w konsekwencji doprowadziło do nieuzasadnionego zasądzenia przez Sąd drugiej instancji odszkodowania od pozwanego na rzecz powódki.

W skardze podniesiono również zarzut naruszenia przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

(a) art. 378 § 1 k.p.c., przez rozpoznanie sprawy przez Sąd drugiej instancji ponad granice apelacji, z przekroczeniem zarzutów powódki, dotyczących naruszenia przepisów postępowania, a w szczególności art. 233 k.p.c., przez uznanie, iż: (-) powódka nie pełniła stanowiska kierowniczego, w sytuacji, gdy powódka nie kwestionowała w toku procesu, że stanowisko kierownicze pełniła oraz nie podnosiła w tym zakresie zarzutów przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów przez Sąd Rejonowy, a wręcz wprost przyznawała te okoliczności w toku postępowania (w piśmie procesowym z dnia 17 maja 2011 r. oraz w apelacji), (-)

wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką nie była dość konkretna i została sformułowana w sposób zbyt ogólnikowy, podczas gdy powódka w apelacji, choć kwestionowała rzeczywiste istnienie podanych przez pracodawcę przyczyn, to nie zarzucała Sądowi pierwszej instancji błędów w ustaleniu co do konkretności oświadczenia pracodawcy (postępowanie dowodowe wykazało przy tym w pełni, iż powódce znane były dokładnie okoliczności, które stały się podstawą złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu);

(b) art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 386 § 1 k.p.c., przez brak wskazania, które dowody przeprowadzone w przed Sądem pierwszej instancji Sąd Okręgowy ocenił odmiennie i na jakich dowodach się oparł, uznając, że powódka prawidłowo i rzetelnie wykonywała swoje obowiązki, a podana przez pracodawcę przyczyna nie uzasadniała jednak rozwiązania stosunku pracy z powódką, w sytuacji w której Sąd drugiej instancji uznał, iż ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy są pełne; co skutkowało wydaniem wyroku zmieniającego orzeczenie Sądu pierwszej instancji pomimo braku jakichkolwiek podstaw do tej zmiany.

W związku z podniesionymi zarzutami, strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 16 października 2012 r. w zaskarżonej części (pkt I i III) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał zaskarżone orzeczenie wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, ewentualnie (na wypadek nieuwzględnienia przez Sąd Najwyższy zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania) o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego z dnia 16 października 2012 r. w zaskarżonej części (pkt I i III) i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji w powódki w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek za usprawiedliwione należy uznać wyłącznie sformułowane w niej zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów sformułowanych w ramach drugiej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy uznaje natomiast, że nie są one uzasadnione.

Stosownie do treści art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, co oznacza, że jest związany apelacją w aspekcie przedmiotowym i niedopuszczalne jest rozpoznanie przez ten sąd niezaskarżonej części orzeczenia. Jak stwierdził przy tym Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55), Sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Ponadto wypada podkreślić, że wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza z jednej strony zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, z drugiej zaś nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. W konsekwencji, sąd drugiej instancji może - a jeżeli je dostrzeże, powinien - naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia przez sąd pierwszej instancji prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wyknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia, zaś wynikający z brzmienia art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji powinien być rozumiany jako nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 41/10, LEX nr 667488). Rozpoznanie „sprawy” w granicach apelacji oznacza, że sąd drugiej instancji nie koncentruje się jedynie na ocenie zasadności zarzutów apelacyjnych, lecz rozstrzyga merytorycznie o zasadności zgłoszonych roszczeń procesowych. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że jakkolwiek

postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego, dodał też równocześnie, iż redakcja art. 382 k.p.c. niewątpliwie wskazuje na brak związania sądu drugiej instancji stanem faktycznym ustalonym w zaskarżonym wyroku sądu pierwszej instancji. Z uwagi na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, obowiązkiem sądu drugiej instancji nie może być (zatem) poprzestanie na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi nim być - niezależnie od treści zarzutów - dokonanie ponownych, własnych ustaleń faktycznych, a następnie poddanie ich ocenie pod kątem prawa materialnego. Obowiązek dokonywania ustaleń faktycznych w postępowaniu odwoławczym istnieje więc niezależnie od tego, czy wnoszący apelację podniósł zarzut dokonania wadliwych ustaleń faktycznych lub ich braku. Użyte zaś w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę „w granicach apelacji” oznacza w szczególności, że sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebrany w pierwszej instancji (art. 381 i 382 k.p.c.) i kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne - np. art. 162 k.p.c. (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczyk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Najwyższy stwierdza, że Sąd drugiej instancji uznał wprawdzie zebrany przez Sąd pierwszej instancji materiał dowodowy za pełny i przez to niewymagający uzupełnienia, jednakże przeprowadził częściowo odmienną ocenę tego materiału, dokonując w konsekwencji owej oceny własnych ustaleń faktycznych oraz ich analizy pod kątem prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego. Odniósł się równocześnie do wszystkich zarzutów sformułowanych w apelacji. Przyjęcie przez ten Sąd, że powódka nie zajmowała stanowiska kierowniczego, nie stanowiło zatem rozpoznania sprawy „ponad granice apelacji, z przekroczeniem zarzutów powódki”, lecz było jedynie efektem przeprowadzenia własnej oceny

materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym pod kątem prawidłowości zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, do czego Sąd Okręgowy, zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c., jest nie tylko uprawniony, ale nawet zobowiązany. To samo spostrzeżenie należy odnieść również do dokonanej przez Sąd drugiej instancji oceny przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką podanej w wypowiedzeniu w kontekście jej konkretności, analizowanej przez pryzmat art. 30 § 4 k.p.

Odnosząc się do drugiego ze sformułowanych w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy zauważa z kolei, że art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy. Może on więc stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Tymczasem skarżąca tego nie zarzuca, poprzestając na stwierdzeniu, że Sąd drugiej instancji nie wskazał, „które dowody przeprowadzone przed Sądem pierwszej instancji ocenił odmiennie i na jakich dowodach się oparł, uznając, że powódka prawidłowo i rzetelnie wykonywała swoje obowiązki, a podana przez pracodawcę przyczyna nie uzasadniała jednak rozwiązania stosunku pracy z powódką”, co nie pozostaje w związku z regulacją zawartą w art. 382 k.p.c., lecz może być ewentualnie rozważane w ramach oceny zasadności prawidłowo skonstruowanego zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Jeśli jednak oceniać sformułowany w skardze kasacyjnej pozwanego pod tym kątem, to wypada z kolei zauważyć, że art. 328 § 2 k.p.c. wymienia konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, wobec czego zarzut jego naruszenia wymaga dla swej skuteczności: po pierwsze - powiązania go z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez który jest on odpowiednio stosowany w postępowaniu apelacyjnym, a po drugie - wykazania, że obraza wskazanego unormowania mogła mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym jednolicie, że uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla których orzeczenie zostało wydane i jest sporządzane już po wydaniu wyroku. Zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W

konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (pod warunkiem zgłoszenia go w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, a więc w przypadku, gdy rażące naruszenie zasad sporządzenia uzasadnienia przez sąd drugiej instancji powoduje niemożność kontroli kasacyjnej orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 2009 r., II UK 102/09, LEX nr 574539 oraz z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366 i orzeczenia w nich wskazane). Tego rodzaju wadliwości w odniesieniu do uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego skarżąca jednakże nie wykazuje.

Brak jest również podstaw do uznania, że usprawiedliwiony jest zarzut naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. Przepis ten (analogicznie jak art. 385 k.p.c.) jest adresowany do sądu drugiej instancji i przesądza o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna, bądź że powinna być uwzględniona. O jego naruszeniu mogłaby być zatem mowa jedynie wtedy, gdyby Sąd drugiej instancji stwierdził, że apelacja jest niezasadna, a ją uwzględnił, czego skarżąca nie zarzuca. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 386 § 1 k.p.c., jeżeli uwzględni apelację na podstawie oceny, że jest ona zasadna, niezależnie od twierdzenia strony, iż była bezzasadna (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, OSNP 1998 nr 20, poz. 602, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 711/99, OSNP 2002 nr 1, poz. 13).

Za uzasadnione należy uznać natomiast sformułowane w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzuty naruszenia art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z

naruszeniem prawa, a ściśle - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z

dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, niepublikowany; z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 nr 5, s. 27; z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, niepublikowany; z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z dnia 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia, a także z dnia 25 stycznia 2013 r., niepublikowany).

W okolicznościach niniejszej sprawy pozwana w swoim oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę jako przyczyny owego wypowiedzenia wymieniła: utrzymujący się brak realizacji planów sprzedażowych w kierowanym oddziale oraz wyczerpanie formuły współpracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, pierwszej z wymienionych przyczyn, nawet na pierwszy rzut oka, trudno odmówić precyzji. Została ona również podana w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny, jak tego wymaga art. 30 § 4 k.p. Obowiązujące w pozwanej plany sprzedażowe, co jednoznacznie wynika z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd drugiej instancji, były bowiem znane powódce, gdyż nawet współtworzyła je. Sąd Okręgowy nie zanegował również ustaleń Sądu pierwszej instancji w tej części, w której Sąd ten przyjął, że bezpośrednia przełożona powódki podejmowała kroki mające na celu zmotywowanie powódki i w tym celu spotkały się w lutym 2010 r. Spotkanie trwało około dwóch godzin, a w jego czasie wszystkie elementy współpracy zostały omówione. Podsumowanie owego spotkania przełożona zawarła zaś w arkuszu oceniającym oraz w korespondencji internetowej. W ocenie Sądu Najwyższego, użyte w wypowiedzeniu dokonany przez pozwaną sformułowanie „wyczerpanie formuły współpracy” w ewidentny sposób nawiązuje więc do opisanego spotkania i stanowi wyraz oceny dalszego okresu zatrudnienia powódki w pozwanej Spółce z równoczesnym wskazaniem, że w okresie tym omówione z powódką przez jej przełożoną „wszystkie elementy współpracy”, zdaniem pozwanej, nie zostały zrealizowane. Ta przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, choć sformułowana ogólnie i bez odniesienia jej do konkretnych zachowań powódki, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy również została zatem dostatecznie sprecyzowana, a w szczególności musiała być zrozumiała dla powódki. Dlatego też nie ma racji Sąd drugiej instancji, stwierdzając, że „w realiach

rozpoznawanej sprawy wskazana przyczyna wypowiedzenia nie spełniała kryteriów z art. 30 § 4 k.p. i w tym zakresie ocena prawna Sądu pierwszej instancji nie jest prawidłowa”.

Nie można uznać za trafną także oceny prawnej dokonanej przez Sąd Okręgowy przez pryzmat art. 45 § 1 k.p. Przede wszystkim nie jest trafne stanowisko tego Sądu, że powódka nie była zatrudniona na stanowisku kierowniczym. Sąd drugiej instancji niesłusznie wiąże bowiem zatrudnienie na takim stanowisku wyłącznie z tym, iż powódka nie należała do „kadry zarządzającej”, gdyż „nie miała prawa zatrudniania pracowników ani nawet ich dobierania”, a jej praca nie polegała na kierowaniu zespołem osób zorganizowanych w wyodrębnioną jednostkę organizacyjną. W tym zakresie Sąd Najwyższy uważa za niezbędne podkreślić, że cechy, które wymienia Sąd drugiej instancji, są charakterystyczne dla osób zarządzających jednostką organizacyjną w imieniu pracodawcy (art. 3¹ § 1 k.p.), ewentualnie zaś dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), przy czym jeśli mowa o pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, to są nimi jedynie pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem oraz główni księgowi. Takich cech (uprawnień) nie posiadają natomiast osoby kierujące jakimkolwiek zespołem pracowników, a mimo to w pełni uprawnione jest określenie ich jako pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowniczym (przynajmniej w powszechnie pojmowanym znaczeniu tego słowa). Powódka była zatrudniona w pozwanej na stanowisku „managera regionalnego”, przy czym od 2006 roku pełniła rolę „managera Oddziału K”. Już tylko gramatyczna (językowa) wykładnia tego określenia musi więc wskazywać, że było to stanowisko kierownicze, a przynajmniej samodzielne, skoro w języku angielskim „manager” oznacza dyrektora, kierownika, menedżera, a więc osobę kierującą pracą innych osób lub co najmniej organizującą tę pracę. Takie też były uprawnienia powódki, która wprawdzie nie dokonywała rekrutacji pracowników, a także nie miała prawa ich zatrudniania, karania i wynagradzania, co czyniłoby z niej osobę zarządzającą jednostką organizacyjną w imieniu pracodawcy, o której mowa w art. 3¹ § 1 k.p. (nie była też pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy w

rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p.), jednakże tworzyła grafik dla współpracowników, klienci mogli negocjować z nią ceny, udzielała rabatów. Była zatem co najmniej pracownikiem zatrudnionym na stanowisku samodzielnym i bez wpływu na tę ocenę musi pozostawać, skądinąd słuszna, uwaga Sądu drugiej instancji, że jej praca miała charakter pracy podporządkowanej, w ramach której była zobowiązana stosować się do poleceń przełożonych. Problem bowiem w tym, że podporządkowanie, które przejawia się między innymi w wykonywaniu poleceń przełożonych, jest charakterystyczną cechą każdego stosunku pracy, a więc także stosunku pracy osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym. Jak wyjaśnił natomiast Sąd Najwyższy w nadal zachowującej aktualność tezie V uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 nr 11, poz. 164), w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień.

Wypada również dodać, że art. 45 k.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. Pogląd ten jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie, które nadto podkreśla, że dla zasadności wypowiedzenia nie jest konieczne stwierdzenie

zawinionych działań pracownika (por. wyrok z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 z. 3, poz. 47 z glosą J. Broła; wyrok z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, niepublikowany).

Z utrwalonych w praktyce poglądów wynika ponadto, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. W stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych, do których, co już wyżej zostało podniesione, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. Pracodawca może zatem zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi na stanowisku samodzielnym, jeżeli przemawia za tym dobro pracodawcy wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań, a wypowiedzenie takie należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2, poz. 18 z glosą J. Broła). Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, OSPiKA 1977 z. 11-12, poz. 186 z glosą E. Brzezińskiego). Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, to wypowiedzenie takie jest uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986 z. 5, poz. 76, NP 1988 nr 10-12, str. 241 z glosą A. Wypych-Żywickiej; por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997 nr 10, poz. 163).

Uwzględniając przedstawione wyżej zasady odnoszące się do oceny wypowiedzeń umów o pracę pracownikom zatrudnionym na stanowiskach samodzielnych należy stwierdzić, iż znajdują one w pełni zastosowanie w stosunku

do powódki. Nie ma w związku z tym racji Sąd Okręgowy, uznając, że powódka miała jedynie obowiązek starannie wykonywać swoje obowiązki i nie mogła odpowiadać za oczekiwany (przez pozwaną) ekonomiczny skutek tych działań. Pozwana, dając powódce dużą swobodę w zakresie metod realizacji planów sprzedażowych „poprzez obowiązek takiego rozpisania działań i aktywności, ażeby plan został zrealizowany”, miała bowiem prawo oczekiwać osiągnięcia przez powódkę odpowiednich rezultatów, w tym zwłaszcza realizacji owych planów sprzedażowych. Ze względu na samodzielny charakter pracy powódki właśnie realizowanie przez nią planów sprzedaży stanowiło jedyny sposób oceny wykonywania obowiązków pracowniczych. Właśnie w tym zakresie pracodawca mógł zatem dokonywać ocen, ponieważ realizacja planów sprzedażowych bądź jej brak były dostrzegalne i mogły podlegać odpowiedniej analizie. Odnotowując natomiast nierealizowanie planów sprzedaży w dłuższym okresie, a także zauważając, że przeprowadzone wcześniej rozmowy z przełożoną nie przyniosły odpowiedniego (pozytywnego) efektu, pracodawca miał podstawy do przyjęcia, iż dalsza jego współpraca z powódką nie pozwoli na osiągnięcie zakładanych celów. Jest przy tym obojętne, czy powódka wykonywała swoje obowiązki niestaranie (czy można jej przypisać winę), czy też wykonując je nawet z należytą starannością nie potrafiła zorganizować sobie pracy w sposób zapewniający osiągnięcie odpowiednich rezultatów. Pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu bez wątplenia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywania zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy. Dlatego też, przy równoczesnym wzięciu pod uwagę wcześniej przedstawionych poglądów judykatury, Sąd Najwyższy uznaje, że dokonane przez pozwaną wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Kierując się podniesionymi motywami oraz uwzględniając to, że sformułowane w skardze kasacyjnej pozwanej zarzuty naruszenia przepisów postępowania okazały się nieuzasadnione, a także opierając się na treści art. 398¹⁶

k.p.c., zaś w odniesieniu do kosztów postępowania w sprawie na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i § 12 ust. 4 w związku z § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.