



Sygn. akt II PK 62/14

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko E. Spółce z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 stycznia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 14 listopada 2013 r.,

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

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 28 maja 2013 r. przywrócił powódkę K. K. do pracy u pozwanej „E.” Spółki z o.o. na poprzednich warunkach pracy.

Sąd pierwszej instancji poczynił w sprawie następujące ustalenia faktyczne:

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której zajmuje się, między innymi, sprzedażą hurtową maszyn, sprzętu i dodatkowego wyposażenia. Wspólnikami pozwanej spółki są E. GmbH z siedzibą w R., która posiada 80 udziałów o łącznej wartości 40.000 zł oraz powódka K. K., która posiada 20 udziałów o łącznej wartości 10.000 zł. Powódka, podobnie jak jej mąż A. K., była prokurentem samoistnym pozwanej spółki. Prokura została odwołana pismem prezesa zarządu strony pozwanej z dnia 21 listopada 2012 r.

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 stycznia 2006 r. na stanowisku kierownika biura sprzedaży. Do jej obowiązków należało: przyjmowanie zamówień od klientów i przekazywanie ich do centrali, opracowywanie i rozsyłanie ofert sprzedaży, opracowywanie harmonogramu oraz organizacja dostaw towarów i ich dystrybucji do klientów, obsługa systemu komputerowego do sprzedaży i obsługi gospodarki magazynowej, wystawianie faktur, monitorowanie płatności, windykacja należności, opracowanie i kontrola planu i struktury kosztów, przygotowanie wymaganych raportów i zestawień, współpraca z biurem rachunkowym, prowadzenie kalendarza spotkań handlowców z klientami, współudział w opracowywaniu różnego rodzaju analiz, zestawień i raportów, przygotowanie, dystrybucja i archiwizacja dokumentów oraz korespondencji. Strona pozwana zatrudnia czterech pracowników, w tym dwóch przedstawicieli handlowych, tj. sprzedawców. Powódka w ramach swoich obowiązków miała marginalny kontakt z klientami, zwłaszcza spoza kraju. Obsługą klientów, w tym przyjmowaniem zamówień i sporządzaniem ofert, zajmowała się jedynie podczas nieobecności sprzedawców. W związku z podziałem obowiązków między pracowników pozwanej powódka zarządzała finansami spółki, wystawiała faktury, obsługiwała konta bankowe, zajmowała się sprawozdawczością, kontaktowała się z klientami, potwierdzała zamówienia, a także przyjmowała standardowe zamówienia w języku angielskim i kontaktowała się ze spółką „matką” E. GmbH. Realizacja zamówień niestandardowych należała do obowiązków sprzedawców. Powódka w

praktyce nie wykonywała też czynności w zakresie opracowywania i rozsyłania ofert, gdyż realizowali je sprzedawcy. Do obowiązków powódki nie należało także uczestniczenie w targach i realizowanie składanych reklamacji. W okresie zatrudnienia ani bezpośredni przełożony powódki, ani prezes zarządu pozwanej nie zgłaszali zastrzeżeń do jej pracy. Zastrzeżeń takich nie było też ze strony partnerów biznesowych, z którymi na co dzień pracowała powódka. Powódka nie zna języka angielskiego w stopniu pozwalającym na prowadzenie swobodnej, ustnej konwersacji. Pracodawca nie kierował powódki na szkolenia językowe ani nie wymagał uczestniczenia przez nią w takich kursach, podobnie jak nie kierował jej na szkolenia merytoryczno – techniczne organizowane przez firmy, których produktów dystrybucją zajmowała się pozwana, a w których uczestniczyli zatrudnieni w spółce sprzedawcy.

Pismem z dnia 26 listopada 2012 r., które powódka odebrała w dniu 6 grudnia 2012 r., strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak kwalifikacji do wykonywania nowych zadań w spółce w związku ze zmianą potrzeb pracodawcy w zakresie znajomości języków obcych przez pracowników, co jest konsekwencją ukierunkowania działań pracodawcy nie tylko na klientów krajowych, ale także na klientów zagranicznych. Uzasadniając przyczynę wypowiedzenia, w treści oświadczenia wskazano, że powstała potrzeba zatrudnienia pracownika władającego co najmniej językiem angielskim lub niemieckim w stopniu pozwalającym na reprezentowanie pracodawcy w stosunkach z kontrahentami, wobec czego nie istnieje możliwość dalszego wykonywania przez pracownika dotychczasowych obowiązków, nie ma też możliwości wyznaczenia mu innego zakresu obowiązków adekwatnych do jego umiejętności. Przed wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę prezes zarządu strony pozwanej zwrócił się do niej o odsprzedanie mu posiadanych przez nią udziałów w spółce, na co powódka nie wyraziła zgody.

Celem utworzenia pozwanej spółki było rozszerzenie działalności spółki E. GmbH na rynek polski. Strona pozwana działa na rynku polskim i zajmuje się sprzedażą polskim klientom elementów do automatyki przemysłowej, obudów dwóch niemieckich producentów – firm B. i R., których dostawcą jest E. GmbH.

Wszelkie jej działania marketingowe skierowane są do odbiorców polskich. W okresie ostatnich 6-7 lat działalności pozwana spółka miała jedynie trzech klientów spoza rynku polskiego, tj. z Bułgarii, Czech i Słowacji. Producent elementów automatyki posiada w 44 krajach 55 przedstawicieli – partnerów biznesowych, w tym na terenie Rosji, Ukrainy, Litwy, Estonii i Łotwy, w związku z czym zaistnienie na tych rynkach dla strony pozwanej byłoby trudne z uwagi na to, że jej działalność pozostawałaby w konfrontacji z działalnością innych przedstawicieli, których pozycja na danym rynku jest już dobrze ugruntowana. Strona pozwana nie ma żadnych formalnych planów ekspansji na rynki zagraniczne i nie podjęła żadnych czynności w tym zakresie. Nie koncentruje działań na klienta zagranicznego, poszerza natomiast działalność na rynku krajowym. Pozwana spółka od 3 lat ponosi straty, zaś ekspansja na rynki zagraniczne wymagałaby poniesienia znacznych kosztów, których w obecnej sytuacji ekonomicznej spółka nie jest w stanie wygenerować. Prezes zarządu zamierza w ciągu 3-4 lat zmienić strukturę pozwanej spółki celem dostosowania jej do aktualnych warunków rynkowych. Aktualnie zgromadzenie wspólników nie podjęło uchwały w zakresie zmiany strategii działania pozwanej.

Biorąc pod uwagę tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. W ocenie tego Sądu, wskazana w oświadczeniu strony pozwanej przyczyna wypowiedzenia nie miała bowiem charakteru rzeczywistej. Brak jest podstaw do uznania, aby po stronie pozwanej zachodziły jakiegokolwiek okoliczności uzasadniające przyjęcie, że podejmowane są przez nią działania „ukierunkowujące na klienta zagranicznego”. To, że prezes zarządu w swoich zeznaniach wskazał, że w ciągu 3-4 lat zamierza zmienić strukturę spółki celem dostosowania jej do aktualnych warunków rynkowych, nie zmienia bowiem faktu, iż w chwili obecnej takie czynności nie są podejmowane. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji uznał, że nie wystąpiła przyczyna polegająca na ukierunkowaniu działań pracodawcy na klienta zagranicznego, która stanowiła podstawę do sformułowania zarzutu o nieposiadaniu przez powódkę kwalifikacji – w zakresie znajomości języków obcych – do wykonywania nowych zadań w spółce. Brak jest bowiem podstaw do przyjęcia, że powódka nie posiada wymaganych przez pracodawcę umiejętności do wykonywania powierzonych jej zadań, skoro

konieczność posiadania takich umiejętności aktualnie nie występuje, wobec czego jest jedynie sytuacją hipotetyczną. W tych okolicznościach, zdaniem Sądu Rejonowego, kwestia ustalenia, czy powódka włada językami obcymi (angielskim lub niemieckim) nie ma istotnego znaczenia, bowiem konieczność posiadania tych umiejętności strona pozwana odniosła do określonej sytuacji – ukierunkowania działalności pozwanej na klienta zagranicznego – i związanych z tym nowych zadań powódki (bliżej nieokreślonych), a to nie tylko że nie jest realizowane przez spółkę, ale również jest dalece prawdopodobne, że nie będzie realizowane. Zarzut strony pozwanej nie dotyczył zatem aktualnych obowiązków powódki, do wykonywania których nie było zastrzeżeń i w zakresie których potrzeba korzystania przez powódkę z języków obcych była niewielka, ale ewentualnych przyszłych, nieokreślonych bliżej zadań, wynikających ze zmiany kierunków działania firmy, co nie znalazło potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy. W takiej sytuacji należało uznać, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była nierzeczywista i nie uzasadniała tym samym rozwiązania stosunku pracy, wobec czego jej powództwo o przywrócenie do pracy podlegało uwzględnieniu po myśli art. 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy, rozpoznając sprawę na skutek apelacji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 14 listopada 2013 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że powództwo oddalił.

Sąd odwoławczy, po uzupełnieniu postępowania dowodowego przede wszystkim o zeznania świadka J. R., ustalił, że w ofertach strony pozwanej zatrudnienia na stanowisku kierownika biura sprzedaży zawarty jest, między innymi, wymóg znajomości języków obcych. Prezes zarządu pozwanej spółki dąży do zmiany struktury pozwanej zgodnie z oczekiwaniami E. GmbH oraz zagranicznych dostawców niezwłocznie, tj. w perspektywie następnych miesięcy. Powódka nie posiada znajomości języków obcych w sposób umożliwiający bezpośrednie kontaktowanie się z zagranicznymi dostawcami, nie posiada wiedzy technicznej w zakresie wymagań związanych z funkcjonowaniem spółki. Zagraniczni dostawcy wyrażali niezadowolenie z powodu braku możliwości kontaktowania się kierownikiem biura sprzedaży, które to stanowisko zajmowała powódka, z powodu niewładania przez nią co najmniej językiem angielskim lub

niemieckim w stopniu pozwalającym na reprezentowanie spółki w stosunkach z kontrahentami. Pozwana spółka uzgodniła z jej niemieckimi partnerami nową strukturę zatrudnienia, w tym między innymi, to, że osoba zajmująca stanowisko kierownika biura sprzedaży będzie posiadać wiadomości techniczne, doświadczenie w zakresie marketingu, znajomość finansów oraz biegle posługiwać się co najmniej jednym językiem obcym. J. R., zatrudniona od 17 czerwca 2013 r. na stanowisku, które poprzednio zajmowała powódka, jest absolwentką liceum z rozszerzonym językiem angielskim i niemieckim, maturę zdawała w języku niemieckim i posiada siedmioletnie doświadczenie w pracy w firmach niemieckich, gdzie używała języka angielskiego. Używa języka angielskiego codziennie, np. w kontaktach z dostawcami, sporządza też faktury w języku angielskim lub niemieckim i rozmawia z prezesami pozwanej spółki po angielsku. Szkolenia i spotkania z dostawcami odbywają się w języku angielskim. J. R. prowadzi rozmowy w celu zmiany strony internetowej spółki i utworzenia jej w wersji dwujęzycznej polsko – angielskiej, ewentualnie jeszcze niemieckiej. Zgodnie z umową spółki, strona pozwana może działać zarówno na terytorium Polski, jak i poza jej granicami. Pozwana spółka w związku z wymogami zagranicznych kontrahentów i spółki „matki” zaplanowała zmianę sposobu funkcjonowania spółki, co jest realizowane.

Sąd drugiej instancji wskazał, że tak uzupełniony stan faktyczny pozwala przyjąć, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sąd ten podniósł, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna uzasadniała to wypowiedzenie, gdyż co do zasady pracodawca ma prawo doboru pracowników w celu realizacji przyjętych zadań. To, że powódka dotychczas nie posługiwała się językami obcymi przy wykonywaniu nałożonych na nią obowiązków nie jest istotne dla oceny zasadności wypowiedzenia, bowiem nie oznacza, że pracodawca w związku z nowymi zadaniami spółki ze względu na jej trudną sytuację na rynku, a także wyższymi wymaganiami dostawców nie może wymagać od pracownika znajomości tych języków. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, z przesłuchania prezesa zarządu strony pozwanej jednoznacznie zaś wynika, że obecnie potrzeby spółki uległy zmianie, tak ze względu na trudną sytuację na rynku, jak i ze względu na wyższe

wymagania dostawców. Pozwana spółka zmieniła sposób funkcjonowania kierownika biura sprzedaży i wobec braku umiejętności posługiwania się przez powódkę biegle językiem obcym, czego powódka nie kwestionowała, zatrudniła na tym stanowisku nowego pracownika, posługującego się biegle językami obcymi. Decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę spowodowana zmianami w zakresie sposobu funkcjonowania spółki nie musiała przy tym zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Dopuszczalne jest bowiem dokonanie wypowiedzenia z pewnym wyprzedzeniem czasowym, np. w okresie dokonywania tych zmian, a nie po ich zakończeniu. Według Sądu Okręgowego, nie ma też istotnego znaczenia to, że zgromadzenie wspólników pozwanej spółki nie podjęło uchwały w przedmiocie zmiany strategii jej działania, bowiem zgodnie z art. 201 § 1 k.s.h., to zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje ją na zewnątrz. Kwestie dotyczące zmiany struktury zatrudnienia, podjęcia działań zmierzających do pozyskania klientów zagranicznych, czy usprawnienia przepływu informacji między spółkami powiązаныmi i ich dostawcami nie wymagały zatem podjęcia uchwały w przedmiocie zmiany strategii działania pozwanej i poinformowania mniejszościowego wspólnika spółki, którym była powódka. Błędnie też, w ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy przyjął, że „strona pozwana nie zamierzała pozyskać klientów zagranicznych, gdyż dotychczas działała wyłącznie na rynku polskim, chociażby dlatego, że zgodnie z § 3 ust. 1 aktu założycielskiego, pozwana spółka może działać nie tylko na terytorium RP, ale także – w ramach obowiązujących przepisów – poza jej granicami”.

Dodając, że przy rozważaniu zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy, kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w której działa typowy pracodawca, a które są chronione przez art. 22 Konstytucji RP, Sąd Okręgowy skonkludował, że „nie podziela stanowiska Sądu pierwszej instancji, iż brak było przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powódce umowy o pracę” i „z tych względów wskutek naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 45 § 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię (...) uznał apelację strony za słuszną, wobec czego na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił

zaskarżony wyrok i oddalił powództwo o przywrócenie powódki do pracy w pozwanej spółce jako bezzasadne”.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez wady uzasadnienia zaskarżonego wyroku uniemożliwiające dokonanie kontroli kasacyjnej z uwagi na brak wskazania faktów uznanych za udowodnione, na jakich w tym zakresie Sąd oparł się dowodach i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności, w szczególności brak wskazania przesłanek odmiennej oceny dowodów niż dokonana przez Sąd pierwszej instancji;

2. art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez nieuwzględnienie całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj.:

- pominięcie i jedynie wybiórcze odniesienie się do dowodów i ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, w tym zeznań świadków [...] i przesłuchania stron, w sytuacji, gdy odmienna ocena wyników postępowania dowodowego wymagała od Sądu drugiej instancji wskazania jej przyczyn,

- pominięcie dopuszczonego przez Sąd dowodu z korespondencji mailowej z dnia 29 listopada 2012 r. wraz z tłumaczeniem, podczas gdy dowód ten miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż wskazywał na pozorność przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę,

- pominięcie dokonania ustaleń faktycznych w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a odnoszących się do wszystkich wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia,

- pominięcie dokonania ustaleń faktycznych w zakresie okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w kontekście zgodności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego;

3. art. 30 § 4 k.p., przez uznanie, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były rzeczywiste, podczas gdy tak dalece odbiegają od rzeczywistych motywów działania pracodawcy, że należało uznać je za pozorne;

4. art. 45 § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w wyniku przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów prawa pracy;



5. art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie i pominięcie oceny zgodności wypowiedzenia umowy o pracę z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy w okolicznościach przedmiotowej sprawy wypowiedzenie powodce stosunku pracy pozbawia ją środków dochodu, narusza zasadę wzajemnej lojalności, wskazuje na ukierunkowane działanie pracodawcy w celu eliminacji pracownika i współnika i jako takie stanowi nadużycie prawa podmiotowego.

Opierając skargę na takich podstawach, powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia (przywróceniu do pracy) albo o odszkodowaniu. Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy zatem nie tylko od spełnienia wymogów formalnych (np. złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazania przyczyny wypowiedzenia, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową), które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów, ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyroki z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98,

OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 464, z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420 i z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 118). W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

Sąd pierwszej instancji, na podstawie ustaleń poczynionych w oparciu o zebrane dowody, ocenił, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była nierzeczywista, albowiem strona pozwana nie przeprowadza ani w najbliższej przyszłości nie zamierza przeprowadzać takich zmian w swojej działalności, ażeby kwalifikacje powódki do zajmowania stanowiska kierownika biura sprzedaży były niewystarczające. Przeciwnie stanowisko Sądu Okręgowego o rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia, jak trafnie zarzuca skarżąca, nie poddaje się zaś kontroli kasacyjnej z uwagi na naruszenie przytoczonych w podstawach skargi przepisów postępowania cywilnego.

Wskazana w art. 382 k.p.c. kompetencja sądu drugiej instancji uprawniająca do dokonywania własnych ustaleń na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym zmierza do zapewnienia realizacji nakazu sprawności postępowania (mającego rangę konstytucyjną - art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), jednakże z zachowaniem instancyjności (art. 176 ust. 1 Konstytucji RP). Wskazana instancyjność oznacza podział postępowania między sądami różnych instancji, i powierzenie sądowi pierwszoinstancyjnemu rozpoznania oraz rozstrzygnięcia sprawy cywilnej, a sądowi drugiej instancji dokonania kontroli prawidłowości przeprowadzonego postępowania oraz wydanego w jego wyniku

orzeczenia. Merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego zmierza do naprawienia błędów popełnionych przez sąd pierwszej instancji i w tym znaczeniu postępowanie apelacyjne jest przedłużeniem postępowania przeprowadzonego przed sądem pierwszej instancji. Od reguły, że przedmiotem badania jest cały materiał zebrany w sprawie, ustawa nie czyni wyjątku.

Sąd pierwszej instancji ustalenia odnośnie do tego, że strona pozwana nie podejmuje aktualnie i nie zamierza w bliskiej perspektywie czasowej podejmować żadnych działań „ukierunkowanych na klienta zagranicznego”, wobec czego przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, polegająca na braku znajomości języków obcych, nie odnosi się do sytuacji istniejącej w chwili dokonywania tego wypowiedzenia, lecz do sytuacji hipotetycznej, co do której nie wiadomo, czy ziści się i w przyszłości, dokonał na podstawie zeznań świadków i stron oraz innych dowodów wskazanych i szczegółowo ocenionych w uzasadnieniu wyroku uwzględniającego powództwo. Jeżeli Sąd drugiej instancji uznał, że podstawa faktyczna zaskarżonego orzeczenia - w ten sposób dokonana - jest niepełna, ze względu na stwierdzone luki w dokonanych ustaleniach, lub inne wadliwości w postaci braku jednoznacznej wymowy dowodów stanowiących podstawę zakwestionowanych w apelacji ustaleń, to eliminacja tych wadliwości nie może godzić w zasadę instancyjności. Oznacza to obowiązek odniesienia się do całości tych ustaleń i argumentacji, które legły u podstaw rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Niezbędnym wręcz minimum jest wskazanie, czego nie zawiera uzasadnienie zaskarżonego wyroku, dlaczego Sąd drugiej instancji uważa za wadliwą ocenę dowodów i w konsekwencji także ustalenia dokonane w postępowaniu pierwszoinstancyjnym (por. np. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2000 r., II CKN 924/98, OSNC 2000 nr 11, poz. 201). Tymczasem Sąd Okręgowy, choć dokonał odmiennych ustaleń, stwierdzając że „prezes zarządu pozwanej spółki dąży do zmiany struktury pozwanej zgodnie z oczekiwaniami E. GmbH oraz zagranicznych dostawców niezwłocznie, tj. w perspektywie następnych miesięcy”, co wymusza konieczność zatrudnienia na stanowisku kierownika biura sprzedaży pracownika, którego umiejętności będą odpowiadały tym zmianom, praktycznie nie wskazał ich źródła. Oczywiście niewystarczające są bowiem jedyne w tym zakresie stwierdzenia, że

wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, taka konkluzja wynika jednoznacznie z zeznań prezesa zarządu strony pozwanej, przesłuchanego w charakterze strony, skoro na podstawie tego samego dowodu Sąd pierwszej instancji poczynił ustalenia faktyczne diametralnie różniące się od przyjętych przez Sąd odwoławczy oraz że w związku z wymogami zagranicznych kontrahentów oraz spółki „matki” strona pozwana zaplanowała zmianę sposobu funkcjonowania spółki, która jest realizowana, skoro poza tym zdaniem wynikającym z zeznań świadka przesłuchanego w postępowaniu apelacyjnym nie przytoczono żadnej okoliczności potwierdzającej fakt realizacji, czy choćby wdrożenia nowej strategii spółki. Również sam fakt zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku powódki nowego pracownika z biegłą znajomością języków obcych sam w sobie nie świadczy o tym, że dokonywane są jakiegokolwiek zmiany w sposobie funkcjonowania pozwanej spółki i że obowiązki nowego pracownika odbiegają w jakimkolwiek zakresie od obowiązków realizowanych przez powódkę. Klóci się natomiast z ustaleniem o niezwłocznym wprowadzaniu zmian w strategii strony pozwanej, czemu na przeszkodzie miała stać okoliczność zajmowania przez powódkę, nieznaną w wystarczającym stopniu języków obcych, stanowiska kierownika biura sprzedaży, fakt, że pomimo upływu kilku miesięcy od czasu zatrudnienia nowego kierownika biura sprzedaży do czasu przesłuchania tej osoby przez Sąd Okręgowy, z jej zeznań nie można było wyprowadzić żadnego konkretnego przykładu obrazującego podejmowane przez pozwaną działania ukierunkowane na takie zmiany, co Sąd drugiej instancji całkowicie pominął. Sąd odwoławczy, odnotowując że „pozwana spółka uzgodniła z jej niemieckimi partnerami nową strukturę zatrudnienia, w tym między innymi, to, że osoba zajmująca stanowisko kierownika biura sprzedaży będzie posiadać wiadomości techniczne, doświadczenie w zakresie marketingu, znajomość finansów oraz biegle posługiwać się co najmniej jednym językiem obcym”, nie skonfrontował tych wymagań odnośnie do wiedzy technicznej, doświadczenia w zakresie marketingu i znajomości finansów z kwalifikacjami nowego kierownika biura sprzedaży, która to osoba, jak wynika z ustaleń, jest absolwentką liceum ogólnokształcącego, choć było to niezbędne z uwagi na konieczność stwierdzenia, czy ta nowa struktura zatrudnienia nie została stworzona jedynie na użytek niniejszej sprawy. W tym kontekście wymagało też oceny, czy i

jakie znaczenie dla wypowiedzenia umowy o pracę miał uprzedni brak zgody powódki na odsprzedaż posiadanych przez nią udziałów w spółce prezesowi zarządu, który to fakt ustalił Sąd Rejonowy. Nie wiadomo też, na jakiej podstawie Sąd drugiej instancji przyjął, że powódka nie posiada znajomości języków obcych w sposób umożliwiający bezpośrednio kontaktowanie się z zagranicznymi dostawcami, nie posiada wiedzy technicznej „w zakresie wymagań technicznych związanych z funkcjonowaniem pozwanej spółki”, skoro nie wskazał żadnego źródła takich ustaleń, a z uzasadnienia skargi kasacyjnej wynika, że powódka jest inżynierem i ekonomistą (ukończyła Politechnikę oraz podyplomowe studia na Uniwersytecie Ekonomicznym), a ponadto przez lata uczestniczyła w kursach języka angielskiego, zaś z dotychczas zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, ażeby te umiejętności nie były wystarczające do wykonywania obowiązków ciążących aktualnie na kierowniku biura sprzedaży strony pozwanej. Za całkowicie dowolne uznać należy też to stwierdzenie Sądu odwoławczego, że „zagraniczni dostawcy wyrażali niezadowolenie z powodu braku możliwości bezpośredniego kontaktowania się z kierownikiem biura sprzedaży, które to stanowisko zajmowała powódka, z powodu niewładania co najmniej językiem angielskim lub niemieckim w stopniu pozwalającym reprezentowanie pozwanej spółki w stosunkach z kontrahentami”, albowiem Sąd ten nie wskazał żadnego źródła takiego ustalenia, odmiennego od poczynionego przez Sąd Rejonowy na podstawie przeprowadzonych dowodów, a z którego wynikało, że ani przełożeni, ani kontrahenci nie mieli żadnych zastrzeżeń do pracy powódki.

Podjęcie przez Sąd odwoławczy decyzji co do istoty sprawy powinno być poprzedzone kontrolą przeprowadzoną przez ten Sąd, obejmującą zebrany materiał dowodowy, o którym mowa w art. 382 k.p.c. Kontrola ta obejmuje także zgodność rozstrzygnięcia sądu z dokonanyimi ustaleniami faktycznymi oraz powinna być dokonana w aspekcie adekwatności zakwestionowanych w apelacji ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Odmienna praktyka sprowadzająca się w istocie do zastępowania własnym orzeczeniem orzeczenia sądu pierwszej instancji koliduje z rolą procesową sądu drugiej instancji, którego orzeczenia - ze względu na wprowadzane coraz dalsze ograniczenia w dostępie do kolejnej instancji - w ogóle nie podlegają sprawdzeniu. W drastycznej sytuacji sąd drugiej

instancji może działać jako jedna i ostateczna instancja. Dlatego też kwestia objęcia badaniem całości materiału zebranego (i ewentualnie uzupełnionego) należy do zasadniczych także z punktu widzenia wskazanych na wstępie postanowień Konstytucji RP.

Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. należy więc uznać za uzasadniony, podobnie jak zarzut odnoszący się do naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Do konstrukcji uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji, orzekającego co do istoty sprawy (w tym wyroku reformatoryjnego) ma, na podstawie art. 391 k.p.c., odpowiednie zastosowanie art. 328 § 2 k.p.c., w szczególności w zakresie zrekonstruowania podstawy faktycznej tego orzeczenia oraz wyjaśnienia jego podstawy prawnej i wzajemnych powiązań tych elementów. Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku Sądu Okręgowego nie spełnia przytoczonych wymagań ustawowych. Nie wynika bowiem z niego w sposób jasny i niebudzący wątpliwości, jakie fakty zostały ustalone, na jakiej podstawie, jakim dowodom dano wiarę, a jakim jej odmówiono.

Z ujęcia redakcyjnego art. 328 § 2 k.p.c. wynika, że punktem wyjścia dla przedstawienia w pisemnych motywach wyroku materialnoprawnej koncepcji rozstrzygnięcia sprawy powinny być prawidłowo poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia muszą zaś odpowiadać postulatowi jasności i kategoryczności. W uzasadnieniu wyroku musi znaleźć odzwierciedlenie dokonany wybór dowodów, które stanowiły podstawę zrekonstruowanych faktów (podstawę faktyczną rozstrzygnięcia), a także wybór określonych przepisów, będących jego podstawą prawną, ustalenie w drodze wykładni ich znaczenia oraz zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.5.2002 r., I CKN 105/00, LEX nr 55169). Uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego w części dotyczącej oceny przyczyny wypowiedzenia powódce

umowy o pracę nie spełnia przedstawionych wyżej kryteriów, jest bowiem lakoniczne, a nawet całkowicie arbitralne.

W takiej sytuacji ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji noszą cechy dowolności, co uzasadnia trafność kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy nie może samodzielnie rekonstruować motywów i racji, którymi kierował się Sąd odwoławczy, ferując zaskarżone orzeczenie. Eliminuje to możliwość kontroli kasacyjnej w płaszczyźnie oceny prawidłowości samego aktu subsumpcji, wobec czego ocena pozostałych wymienionych w skardze zarzutów (w zakresie obrazu prawa materialnego) na obecnym etapie byłaby przedwczesna.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).