

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 marca 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo Z. K. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Z. K. (1) był zatrudniony w K. & M. Polska” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. od dnia 1 sierpnia 2012 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 24 października 2012 r. na stanowisku (...) za wynagrodzeniem 9.500 zł. Przełożonym powoda do końca listopada 2012 r. był M. R.. Każdy przedstawiciel handlowy był odpowiedzialny za grupę produktów i klientów. Powód sprzedawał specyficzne produkty chemiczne, np. żywice. Do jego obowiązków należało odbywanie wizyt u klientów oraz sporządzenia w systemie notatki z każdej takiej wizyty. Przedstawicielom nie narzucano odgórnie celów sprzedażowych. Nie odnotowywano w systemie, jaki dany handlowiec miał utarg (można było to wyliczyć analizując sprzedaż towaru, za który odpowiedzialny był dany handlowiec). Obowiązkiem każdego przedstawiciela handlowego było odbycie 200 wizyt w roku, czego powód miał świadomość. Wszyscy handlowcy wiedzieli, że zarząd wymagał odbycia ok. 200 wizyt rocznie u klientów. Powód miał najmniej wizyt spośród wszystkich handlowców, odbył tylko ok. 60 wizyt podczas, gdy inni ponad 100, w tym samym okresie. W pierwszym okresie pracy nie wymagano od powoda poszerzenia grupy klientów, oczekiwano natomiast, że powód zapozna się ze specyfiką wyrobów, klientami oraz rynkiem.

Powód realizował również najmniej projektów. Powód nie pisał negatywnych ocen do projektów, co należało do jego obowiązków i było istotne z punktu widzenia funkcjonowania firmy, stanowiło bowiem informację o przydatności danego produktu dla klienta, możliwości zaproponowania mu innego. Udział w targach zagranicznych był obowiązkiem przedstawiciela handlowego, a nie wyrazem uznania. Wszyscy pracownicy otrzymywali podwyżki inflacyjne. Pozwany wypłacał również premię uznaniową.

Prezes G. de W. był niezadowolony z pracy powoda. Przekazał M. G., że firma (...) z Wielkiej Brytanii negatywnie oceniła wizytę powoda. Klienci narzekali na brak kontaktu z powodem. W grudniu 2013 r. na miejsce powoda został zatrudniony inny pracownik. W grudniu 2012 r. powód otrzymał premię w kwocie 2000 zł. w związku z wynikami finansowymi przedsiębiorstwa, indywidualnymi osiągnięciami powoda, sposobem w jaki pracownik przyczynił się do rozwoju przedsiębiorstwa. Ponadto uwzględniono inflację i wynagrodzenie powoda podwyższono do kwoty 10500 zł.

Pismem z dnia 24 maja 2013 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę, jako przyczynę wskazując: „utrata zaufania do niekompetentnego zawodowo pracownika, który obiektywnie nie radzi sobie z wymaganiami niezbędnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku”. Wręczenie wypowiedzenia miało miejsce na jednym z comiesięcznych spotkań odbywanych przez członka zarządu G. de W. z pracownikami i poprzedzała je osobista rozmowa. W trakcie tej rozmowy G. de W. powiedział m. in., że ma wątpliwości co do powoda, bowiem prezentacja którą wykonał dla firmy (...) była nieprofesjonalna, zawierała nieprawdziwe dane.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 32 par. 1 pkt. 3 k. p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nie określony. Stosownie zaś do treści art. 30 par. 3 i 4 k. p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak wynika z dokonanych ustaleń pozwany wskazał, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę jest „utrata zaufania do niekompetentnego zawodowo pracownika, który obiektywnie nie radzi sobie z wymaganiami niezbędnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku”.

Użyte przez pozwanego sformułowanie jest dość ogólne, jednakże Sąd Rejonowy miał na względzie, iż wręczenie wypowiedzenia poprzedzała rozmowa odbyta pomiędzy Z. K. a G. de W., w toku, której pozwany uszczegółowił zarzuty stawiane powodowi. Wymóg konkretności przyczyny w ocenie Sądu I instancji został zatem spełniony. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę leżały po stronie powoda i przejawiały się w niespełnianiu oczekiwań pracodawcy, co do ilości odbywanych wizyt u klientów, braku odpowiedniego raportowania, braku profesjonalizmu w kontaktach z klientami. Formułowane zaś przez powoda w toku sporu twierdzenia wskazują na niezrozumienie oczekiwań stawianych powodowi przez pozwanego. Powód został zatrudniony na stanowisku wymagającym wiedzy i samodzielności, za odpowiednio wysokim wynagrodzeniem. Tymczasem w pozwie Z. K. podnosi – jako argument przemawiający za niezasadnością wypowiedzenia, że nie był ukarany karami porządkowymi i nie spowodował strat ani uszczerbku dla pozwanego. W przekonaniu Z. K. pozwany wyróżniał i doceniał powoda kierując go zagraniczne targi i szkolenia, podczas gdy z dokonanych ustaleń wynika, że był to zwykły obowiązek pracowniczy przedstawiciela handlowego. Powód powołuje na poparcie swoich kompetencji zawodowych opinie klientów, które w jego ocenie mają wyższą wartość niż ocena przełożonego. Z. K. kwestionuje również przyjęty przez zarząd sposób prowadzenia biznesu. Kwestionuje zasadność odbywania określonej ilości wizyt u klientów. O należytej jakości pracy powoda ma świadczyć przyznanie podwyżki wynagrodzenia w grudniu 2012 r., choć z pisma w tej sprawie wynika, że ma ona charakter inflacyjny. W ocenie Sądu argumentacja ta potwierdza zarzut, że powód obiektywnie nie radzi sobie z wymaganiami niezbędnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Odnośnie przyznania powodowi premii regulaminowej Sąd wskazał, że na decyzję o jej wypłacie miała wpływ nie tylko postawa powoda, ale także osiągnięty przez firmę wynik finansowy. Pozwany wskazał, że przyznając powodowi premię miał na celu zmotywowanie go do dalszej pracy.

Przytaczając treść art. 45 par. 1 k. p., Sąd Rejonowy podniósł, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć doniosłego charakteru, gdyż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, a przyczyny nie muszą być zawinione przez pracownika. W niniejszej sprawie zarząd w osobie G. de W., zdaniem S. I instancji, wyraził negatywną ocenę o przydatności powoda do pracy na powierzonym stanowisku, a biorąc pod uwagę jego charakter oraz wysokość oferowanego wynagrodzenia, ocena ta może mieć charakter subiektywny. Dokonane ustalenia faktyczne potwierdzają jednak, w ocenie Sądu Rejonowego, jej zasadność. Powód nie wykazał, że u podstaw wypowiedzenia leżały inne, niezwiązane z pracą okoliczności.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k. p. c. w przepisami par. 2 pkt. 2, par. 6 pkt. 4, par. 11 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie obowiązku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, które wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, przejawiające się w uznaniu przez Sąd:

- iż, obowiązkiem każdego przedstawiciela handlowego było odbycie 200 wizyt w roku, podczas gdy każdy pracownik ustalał indywidualnie z Prezesem swoje obowiązki, a Prezes G. de W. nie został przesłuchany w niniejszym postępowaniu i nie potwierdził, iż takie ustalenia poczynił w stosunku do powoda, ponadto powód nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków,

- iż powód miał świadomość obowiązku odbycia 200 wizyt u klientów, podczas gdy zeznania powoda tego nie potwierdzają, a wręcz przeciwnie - zaprzeczają temu twierdzeniu,

- iż, w niniejszej sprawie zarząd pozwanej spółki w osobie G. de W. wyraził negatywną ocenę o przydatności powoda do pracy na powierzonym stanowisku, a biorąc pod uwagę jego charakter oraz wysokość oferowanego wynagrodzenia, ocena ta może mieć charakter subiektywny podczas gdy zarząd w osobie Prezesa G. de W. nie wyraził żadnej opinii o powodzie w niniejszym postępowaniu, gdyż nie był przesłuchiwany w charakterze strony.

- iż, wręczenie wypowiedzenia poprzedzała rozmowa odbyta pomiędzy powodem, a Prezesem pozwanej spółki, w toku której pozwany uszczegółowił zarzuty stawiane powodowi podczas gdy Prezes pozwanej spółki nie został przesłuchany i nie zostało przez pozwaną udowodnione, że przyczyna wypowiedzenia została ustnie uargumentowana – niespełnienie oczekiwań pracodawcy co do ilości odbywanych wizyt u klientów, braku odpowiedniego raportowania, braku profesjonalizmu w kontaktach z klientami,

- iż, powód odbył 60 wizyt a pozostali pracownicy ponad 100 wizyt, w sytuacji gdy z dokumentów zebranych w sprawie nie wynika taka statystyka tylko liczba wizyt wszystkich pracowników określona na znacznie niższym poziomie

co doprowadziło do naruszenie prawa materialnego:

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie obowiązku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, które wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, przejawiające się w pominięciu przez Sąd oceny materiału dowodowego przedstawionego przez powoda, zwłaszcza w kontekście przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, dopuszczalnie przez Sąd uszczegółowionej jako „niezadowolenie klienta I.”

3. art. 30 par. 4 k.p. poprzez nieuwzględnienie powództwa, podczas gdy użyte przez pozwanego sformułowanie przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę jest dość ogólne, co potwierdza uzasadnienie wyroku.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem I i II instancji.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji, jako bezzasadnej i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 § 1 k. p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W myśl art. 30 § 4 kp. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W przypadku zgłoszenia roszczenia w oparciu o przywołane wyżej przepisy, Sąd pracy ocenia zatem zasadność wypowiedzenia umowy pracę w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Kryteriami tej oceny są zaś ustalenia w zakresie konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia, jej rzeczywistości oraz jej weryfikacja jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Sąd jest związany przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast innych przyczyn, których pracodawca nie wskazał, jako okoliczności uzasadniających

wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd nie może badać nawet, jeśli uzasadniać mogłyby wypowiedzenie umowy, a pracodawca ich nie wskazał. Tym samym pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. (wyrok z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98 OSNAPiUS 1999/21 poz. 688; wyrok z dnia 19 lutego 1999 r. I PKN 571/98 OSNAPiUS 2000/7 poz. 266; OSP 2001/4 poz. 56 z glosą A. Wypych- Żywickiej, wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu umowę o pracę, gdyż to on jest adresatem jego oświadczenia. Konkretność przyczyny wypowiedzenia należy jednak oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności ją uściślających. Zgodnie orzecznictwem Sądu Najwyższego zbyt ogólnie podanej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę można uznać za skonkretyzowaną, gdy pracownika zapoznano z nią w inny sposób (wyrok SN z 26 maja 2000 r. I PKN 670/99 publ. LEX) lub z całokształtu okoliczności wynika, iż pracownikowi znane są przyczyny wskazane w piśmie w sposób ogólny. W takim wypadku brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy zasadności roszczenia pracownika, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał go z tą przyczyną. Jednakże wystarczająco skonkretyzowana przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma o wypowiedzeniu umowy /wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 175/06; LEX nr 448111/.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy bezspornie podana powodowi na piśmie przyczyna wypowiedzenia „utrata zaufania do niekompetentnego zawodowo pracownika, który obiektywnie nie radzi sobie z wymaganiami niezbędnymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku”, określona została w sposób ogólny i tym samym wymogu konkretności nie spełniała. Wobec powyższego odniesienie się do żądania pozwu (rozpoznanie istoty sporu) w pierwszej kolejności wymagało ustalenia, czy powód znał przyczynę wypowiedzenia, bowiem np. zapoznano go z nią w innych okolicznościach, choćby w ustnym przekazie. Gdyby bowiem wymóg ten nie został spełniony, wypowiedzenie umowy o pracę nie spełniałoby wymaganych kryteriów formalnych z art. 30 § 4 kp, a powództwo podlegałoby wówczas uwzględnieniu, gdyż wypowiedzenie należałoby uznać za naruszające przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę. W przypadku zaś pozytywnej odpowiedzi na to pytanie, następnie należałoby ustalić, czy ujawnione pracownikowi podstawy wypowiedzenia dostatecznie usprawiedliwiały ten stan rzeczy, a więc czy dokonane wypowiedzenie było uzasadnione – art. 45 § 1 kp .

Zgodnie z treścią art. 233 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucił inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego.

Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie rozpoznawanego wypadku, co słusznie podnosi skarżący, nie sposób zweryfikować jak przebiegał proces rozumowania Sądu Rejonowego. W sprawie brak jest bowiem jakiegokolwiek oceny zgromadzonych dowodów. W szczególności Sąd nie wyjaśnił jakim dowodom dał wiarę, których dowodów i z jakich względów nie uwzględnił i w końcu, które i dlaczego pominął. Tym samym, w tym stanie rzeczy nie można rozstrzygnąć, co do poprawności wniosków Sądu Rejonowego. Wskazane orzeczenie nie nadaje się więc do kontroli instancyjnej.

W szczególności podnieść należy, iż na gruncie rozpatrywanego przypadku niejasnym jest czy powód wiedział, jakie względy legły u podstaw wypowiedzenia jego stosunku pracy. Sąd ustalił, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę leżały po stronie powoda i przejawiały się w niespełnianiu oczekiwań pracodawcy co do ilości odbywanych wizyt u klientów, braku odpowiedniego raportowania, braku profesjonalizmu w kontaktach z klientami. Niemniej jednak nie wiadomo czy w istocie konkretnie te przyczyny zostały powodowi ujawnione przed spornym wypowiedzeniem umowy o pracę. Sąd Rejonowy podniósł, iż przed wypowiedzeniem powód odbył rozmowę z Prezesem pozwanej spółki, w toku której pozwany uszczegółowił powyższe zarzuty stawiane powodowi. Tymczasem, jak wskazywali świadkowie przesłuchani w sprawie, z tego co wiedzą lub z tego co słyszeli Prezes rozmawiał z powodem o wynikach jego pracy i zlecił mu poprawę. Świadkowie podkreślali, iż Prezes nigdy na forum publicznym nie formułował indywidualnych zarzutów (świadek M. G. k. – 89, świadek P. G. k. 89 odwrót świadek M. N. k.90). Tym samym, w ocenie Sądu II Instancji, żadna z osób przesłuchanych w procesie nie wskazała, iż była świadkiem rozmowy powoda z Prezesem, w której ten uszczegółowił wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę rozwiązania stosunku pracy i przedstawił mu konkretne zarzuty. Żaden z przesłuchanych w procesie świadków nie umiał określić, jakie w szczególności okoliczności wówczas ujawnione powodowi, legły u podstaw zwolnienia. To sam powód wskazał, iż w dniu wypowiedzenia rozmowa taka miała miejsce i że Prezes wskazał wówczas na nieprofesjonalną w jego ocenie prezentację powoda dla klienta I. /k. 64 w zw. z 99/. Niemniej jednak wydając zaskarżone rozstrzygnięcie Sąd nie ujawnił, z jakich względów nie uznał wskazanych okoliczności za jedyną znaną powodowi przyczynę wypowiedzenia (nie wskazał dlaczego uznał w tym zakresie zeznania powoda za niewiarygodne), nadto nie ocenił czy wskazane zdarzenie stanowiło rzeczywistą i dostatecznie uzasadnioną przyczynę zwolnienia powoda z pracy.

Wskazać również należy, iż w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia Sąd nie wskazał dlaczego, pomimo wniosku strony pozwanej w tym przedmiocie, nie przesłuchał Prezesa Pozwanej spółki w charakterze strony, ograniczając dowód z przesłuchania stron do zeznań tylko i wyłącznie powoda. Nie odniósł się też do całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W materiale sprawy przykładowo próżno poszukiwać odniesienia do przedstawionej przez powoda korespondencji mailowej zawierającej ocenę jego prezentacji przeprowadzonej dla firmy (...). Brak też rzeczowego odniesienia się do twierdzeń powoda, iż nie wiedział co legło u podstaw jego zwolnienia, czemu wyraźnie dał wyraz nie tylko w treści pozwu, ale i w złożonych zeznaniach. Powyższego nie byli w stanie sprecyzować również świadkowie. Nie wiadomo tym samym, na jakiej podstawie Sąd I instancji uznał (nie dopuszczając dowodu z zeznań strony pozwanej), że powodowi uszczegóławiano przyczyny przed wręczeniem wypowiedzenia, skoro żaden ze świadków nie uczestniczył w rozmowach powoda z pozwanym, zaś sam powód temu zaprzecza. Poza tym świadkowie również nie byli w stanie wskazać konkretnych zarzutów, które były przekazywane powodowi, a wskazywali jedynie, że u pozwanego „się mówiło”, czy „krążyło po firmie”, że powód niespełnia oczekiwań pracodawcy. Tym samym nie wiadomo, na jakich dowodach oparł swoje ustalenia Sąd Rejonowy stwierdzając, że zastrzeżenia dotyczyły ilości odbywanych wizyt u klientów, braku odpowiedniego raportowania, braku profesjonalizmu w kontaktach z klientami. Trudno więc uznać, iż ustalenia faktyczne poczynione w sprawie oparte były na swobodnej i wszechstronnej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W konsekwencji na tym etapie postępowania nie sposób rozstrzygać czy w istocie powód, jak inni pracownicy pozwanej miał wyznaczony minimalny limit 200 wizyt u klienta rocznie, czy istotnie klienci pozwanej byli niezadowoleni ze współpracy z powodem, co skutkowało negatywną oceną Prezesa Pozwanej o przydatności powoda do pracy na powierzonym stanowisku. W oparciu o ujawnione w procesie okoliczności nie wiadomo czy powyższe fakty w ogóle mają jakiegokolwiek znaczenie dla rozstrzygnięcia. Nie wiadomo bowiem, co było konkretnie przedmiotem stawianych powodowi w wypowiedzeniu zarzutów i czy zostały mu one dostatecznie ujawnione.

Reasumując, w świetle powyższych rozważań uznać należy, iż Sąd I instancji nie rozpoznał istoty przedmiotowego sporu i bez poczynienia wszystkich niezbędnych ustaleń, bez należytej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów arbitralnie przyjął, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było w pełni uprawnione. Jak zasadnie podnosi apelujący dopuścił się tym samym obrazy przepisów art. 233 kpc i oraz przepisu art. 30 § 4 i 45 § 1 kp. Konsekwencją wskazanych uchybień jest zaś podniesiony już wyżej brak możliwości instancyjnej kontroli poprawności wydanego ostatecznie rozstrzygnięcia.

W takiej sytuacji w ocenie Sądu Okręgowego konieczne jest wydanie orzeczenia kasatoryjnego, to jest uchylenie wyroku Sądu I instancji. Przeprowadzenie postępowania dowodowego w celu wyjaśnienia wskazanych wyżej niejasności przez sąd odwoławczy i - po dokonaniu jego oceny - wydanie orzeczenia, co do istoty sprawy, faktycznie ograniczyłoby bowiem merytoryczne rozpoznanie sprawy do jednej instancji oraz w konsekwencji prowadziłoby do pozbawienia stron prawa do dwuinstancyjnego, merytorycznego postępowania.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k. p. c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, pozostawiając temu Sądowi w myśl art. 108 § 2 k. p. c. rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za drugą instancję.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, uwzględniając ogólny charakter przyczyny wypowiedzenia wskazanej powodowi na piśmie, Sąd I instancji winien ustalić, od kiedy do pracy powoda zaczęto zgłaszać zastrzeżenia, kto wnioskuje i kto zdecydował o rozwiązaniu stosunku pracy powoda, kiedy i kto przedstawił mu zarzuty ogólnie ujęte w wypowiedzeniu, jakie zastrzeżenia miał pozwany bądź zwierzchnik do powoda, o których go informował i czy można je wiązać ze wskazaną w wypowiedzeniu przyczyną wypowiedzenia, jaki był przebieg rozmowy, którą odbył pozwany z powodem przed wręczeniem wypowiedzenia i czy wskazano w niej szczegółowe przyczyny wypowiedzenia, jeżeli tak to jakie. W tym celu Sąd I instancji przede wszystkim uzupełni zeznania przesłuchiowanych już w procesie świadków, zadecyduje o zasadności zgłaszanych przez strony wniosków dowodowych o dopuszczeniu dowodów z dokumentów, przesłucha stronę pozwaną na wskazane wyżej okoliczności oraz mając na uwadze obowiązującą w procesie zasadę kontradiktoryjności, zobowiąże pełnomocników stron do złożenia ewentualnych dodatkowych wniosków dowodowych.

Po dokonaniu powyższych ustaleń Sąd dokona kompleksowej i wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i rozstrzygnie czy żądanie pozwu jest zasadne. Dopiero bowiem dokonanie tych czynności umożliwi, instancyjną kontrolę wydanego orzeczenia.