

Wyrok z dnia 14 października 2004 r.

I PK 697/03

**Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie-
określony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pra-
codawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowni-
czych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pra-
cownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy
jest niezawinione.**

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 października 2004 r. w
sprawie z powództwa Artura K. przeciwko Polskiej Grupie Farmaceutycznej SA w Ł.
Oddziałowi w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okrę-
gowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 9 września
2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Są-
dowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem
z 15 stycznia 2003 r. [...] w sprawie z powództwa Artura K. przeciwko Polskiej Grupie
Farmaceutycznej SA w Ł. Oddziałowi w K. zasądził na rzecz powoda od strony poz-
wanej kwotę 17.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie
umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1996 r.,
ostatnio - od 1 maja 2001 r. - na stanowisku kierownika do spraw logistyki. W dniu 27
marca 2002 r. podlegli powodowi pracownicy zorganizowali po godzinach pracy, ale

na terenie zakładu pracy, imprezę towarzyską, o której powód wiedział. Wobec stwierdzenia, że dwaj pracownicy (podwładni powoda) Grzegorz G. i Rafał P. znajdowali się wówczas pod wpływem alkoholu, dyrektor Oddziału odbył z powodem rozmowę wyjaśniającą; zatrzymani pracownicy otrzymali nagane, zaś powoda pozbawiono premii za brak odpowiedniego nadzoru nad podwładnymi. Dyrektor Oddziału uznał sprawę za zamkniętą i nie zamierzał z tego zdarzenia wyciągać w stosunku do powoda dalszych konsekwencji służbowych. Zgodnie z ustaleniami Sądu, z końcem maja 2002 r. dyrektor Oddziału Ignacy P. wydał Grzegorzowi R. (zastępcy dyrektora do spraw zaopatrzenia) i Mirosławowi J. (kierownikowi sekcji analizy strat) polecenie o zakazie przekazywania innym pracownikom danych o stanach magazynowych i sprzedaży spółek zależnych. Powód o tym poleceniu i zakazie nic nie wiedział. Zgodnie z poleceniem dyrektora Grzegorz R. zaprzestał przekazywania powyższych danych pracownicy Katarzynie W. (kierownikowi sekcji zaopatrzenia). Ponieważ brak informacji o stanach magazynowych i sprzedaży zależnych spółek uniemożliwiał Katarzynie W. prawidłowe wykonywanie pracy, zwróciła się do powoda o udostępnienie powyższych danych. Powód, który sam tymi danymi nie dysponował, zwrócił się o ich udostępnienie do Mirosława J., a uzyskawszy stosowne informacje - „Ofertę 06.02” - przekazał je Katarzynie W. Powód nigdy nie został poinformowany o treści rozdzielnika określającego krąg osób upoważnionych do otrzymywania danych o stanach magazynowych i sprzedaży spółek zależnych. Nie został również poinformowany o wprowadzonym w maju 2002 r. zakazie ujawniania powyższych danych osobom nieupoważnionym. Dopiero z treści pisma wypowiedającego umowę o pracę powód dowiedział się, że przekazanie informacji Katarzynie W. zostało ocenione przez pracodawcę negatywnie. Powód co miesiąc przekazywał dyrektorowi Oddziału informacje o stratach magazynowych, które dyrektor akceptował, ponieważ nie przekraczały limitów strat zakładanych w budżecie. Nie informował natomiast dyrektora o ogólnym stanie magazynu „X”, w którym ewidencjonowano towar zareklamowany. Wyniki inwentaryzacji przeprowadzonej na przełomie lipca i sierpnia 2002 r. nie miały i nie mogły mieć wpływu na decyzję pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w dniu 22 lipca 2002 r. Pozwany podał jako przyczyny wypowiedzenia: po pierwsze - utratę zaufania do powoda w związku z ujawnieniem „Oferty 06.02” dotyczącej danych o sprzedaży, stanach magazynowych i marżach w spółkach, oddziałach i składzie celnym strony pozwanej, po

drugie - brak odpowiedniego nadzoru nad pracą podległych komórek w pionie logistyki.

Oceniając pierwszą z przyczyn wypowiedzenia, Sąd Rejonowy uznał ją za nieuzasadnioną. Do chwili wydania przez dyrektora Oddziału zakazu przekazywania pracownikom danych o sprzedaży, stanach magazynowych i marżach Katarzyna W. na bieżąco otrzymywała te dane od Grzegorza R., ponieważ były jej potrzebne do prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Pozwany nie przekazał powodowi w jakikolwiek sposób informacji o wprowadzeniu ograniczeń w dostępie pracowników do wskazanych danych. Dlatego brak jest podstaw, aby stawiać powodowi jakiegokolwiek zarzuty - w tym zarzut utraty zaufania - w związku z przekazaniem przez niego danych z „Oferty 06.02” Katarzynie W., pracownicy, która wcześniej za zgodą i wiedzą swojego przełożonego z danych tych na bieżąco korzystała. Skoro pozwany zaniechał poinformowania powoda o wprowadzonym zakazie udostępniania tych danych nieuprawnionym pracownikom, to powód nie wiedział, że Katarzyna W. znalazła się w gronie nieuprawnionych. Przekazując dane z „Oferty 06.02” Katarzynie W. powód miał wszelkie podstawy, aby uznać, że działa zgodnie z wolą pracodawcy i w jego interesie. Nie sposób takiemu zachowaniu powoda przypisać cech działania prowadzącego do utraty zaufania do niego jako pracownika.

Oceniając drugą przyczynę wypowiedzenia - brak odpowiedniego nadzoru - Sąd Rejonowy stwierdził, że sposób sformułowania tej przyczyny nie spełnia wymogu konkretności z art. 30 § 4 k.p. Powołując się na „brak odpowiedniego nadzoru nad pracą podległych komórek w pionie logistyki” pozwany nie wskazał w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę żadnych konkretnych okoliczności, które uzasadniałyby ten zarzut. Okoliczności te zostały przytoczone przez pozwanego dopiero w toku postępowania sądowego. Pozwany wskazał bowiem w toku postępowania: po pierwsze - na incydent z 27 marca 2002 r., związany ze zorganizowaniem przez podległych powodowi pracowników na terenie zakładu pracy, choć po godzinach pracy, imprezy towarzyskiej, w czasie której spożywano alkohol, po drugie - na wydawanie przez powoda podwładnym poleceń ukrywania braków towarowych „na stanie” magazynu „X”, po trzecie - na wyniki inwentaryzacji przeprowadzonej przez pozwanego na przełomie lipca i sierpnia 2002 r., która ujawniła niedobór w kwocie 180.000 zł. W ocenie Sądu Rejonowego, okoliczności te nie mogą być brane pod uwagę, ponieważ: po pierwsze - dyrektor Oddziału poprzez pozbawienie powoda premii i udzielenie podległym mu pracownikom kary nagany zamierzał zakończyć sprawę spożywania

alkoholu na terenie zakładu pracy bez wyciągania dalszych konsekwencji służbowych, co oznacza, że incydent ten sam w sobie nie stanowił przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, skoro pracodawca po pozbawieniu powoda premii uznał sprawę za zakończoną; po drugie - rzekome nakłanianie podwładnych do ukrywania braków magazynowych nie znalazło potwierdzenia w przeprowadzonych dowodach, Sąd Rejonowy nie dał bowiem wiary zeznaniom świadków Mirosława J., Grzegorza G., Rafała P. i Sebastiana Ż., a także przesłuchanego w charakterze strony dyrektora Oddziału Ignacego P., uznając, że liczne sprzeczności i niekonsekwencje w tych zeznaniach, w połączeniu z treścią pisemnych oświadczeń świadków, pozbawiają je wiarygodności, zaś istotne rozbieżności między chwilą, w której ujawniono braki magazynowe (połowa lipca 2002 r.), a datą pisemnych oświadczeń świadków (4 lipca 2002 r.), pozwalają na stwierdzenie, że oświadczenia te zostały sporządzone szablonowo dopiero na użytek niniejszego procesu, a nie w lipcu 2002 r. przed złożeniem powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę; po trzecie - inwentaryzacja i jej wyniki nie miały i nie mogły mieć wpływu na decyzję pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę, skoro inwentaryzację przeprowadzono już po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu.

Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie woli zostało złożone powodowi z naruszeniem art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p., gdyż podane przyczyny okazały się nieuzasadnione (jeżeli chodzi o pierwszą) i niekonkretne (jeżeli chodzi o drugą). Sąd pierwszej instancji orzekł o odszkodowaniu, którego wysokość była niesporna. Apelację od wyroku złożyła strona pozwana, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 k.p. w wyniku przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że działanie powoda polegające na ujawnieniu „Oferty 06.02” nastąpiło zgodnie z wolą pracodawcy i w jego interesie, że nie potwierdziły się okoliczności związane z wydawaniem przez powoda podwładnym poleceń, zmierzających do ukrycia niedoborów, oraz że incydent związany ze spożyciem alkoholu nie miał wpływu na dokonanie wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z 9 września 2003 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy podniósł, iż podstawą prawną roszczeń powoda jest art. 45 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna. Ocena wskazanej przyczyny powinna być dokonywana pod kątem jej należytego skonkretyzowania z perspektywy pracownika jako adresata oświadczenia pracodawcy. Pracownik powinien wiedzieć i zrozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie Sądu drugiej instancji, jeżeli nawet powód nie był powiadomiony o treści rozdzielnika, który określał osoby upoważnione do otrzymywania danych o stanach magazynowych i sprzedaży spółek zależnych, oraz o zakazie ujawniania powyższych danych, to jako pełniący funkcję kierownika do spraw logistyki, nie będąc bezpośrednim przełożonym Katarzyny W., nie powinien udostępniać jej powyższych danych, a jedynie zwrócić jej uwagę, że o dane te powinna zapytać swego przełożonego, zastępcę dyrektora Grzegorza R. Według Sądu odmienne postępowanie, „biorąc pod uwagę osobowość powoda jako adresata wypowiedzenia”, mogło spowodować utratę zaufania pracodawcy. Sąd drugiej instancji nie podzielił również poglądu Sądu Rejonowego co do oceny zeznań świadków P., Ż., G. i J. Zdaniem Sądu Okręgowego, świadkowie ci potwierdzili fakt wydawania przez powoda poleceń co do ukrywania niezgodności wynikającej z niedoborów i nieuznanych reklamacji. Jeżeli nawet daty złożonych przez nich oświadczeń nasuwały pewne wątpliwości, to z całą pewnością takie polecenia były przez powoda wydawane i nawet gdyby przyjąć, że oświadczenia były napisane po złożeniu powodowi wypowiedzenia, to fakt wydawania takich poleceń jest niesporny i powód miał ich świadomość. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania tych świadków okazały się spójne, zgodne z pozostałymi dowodami i odmowa tym zeznaniom wiarygodności narusza zasadę wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. Przyjmując ustalenia Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego sprawy jako swoje Sąd Okręgowy uznał, że zaskarżonym wyrokiem doszło do naruszenia prawa materialnego - art. 45 k.p. - przez uznanie, iż przy tak ustalonym stanie faktycznym wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione. W ocenie Sądu Okręgowego nie zachodzi naruszenie art. 30 § 4 k.p., gdyż przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i konkretna.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisu art. 45 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. w wyniku przyjęcia, że przyczyny wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu były rzeczywiste i konkretne, 2) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez nierozważenie zebranego materiału dowodowego w sposób wszechstronny oraz art. 382 k.p.c. przez dokonanie istotnych ustaleń Sądu sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji powód wskazał występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, polegających na konieczności rozstrzygnięcia, czy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były rzeczywiste i konkretne, a ponadto oczywiste naruszenie przez zaskarżony wyrok wskazanych w podstawach kasacji przepisów prawa materialnego i procesowego.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda 17.000 zł tytułem odszkodowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacji nie można odmówić słuszności. Uzasadniona jest przede wszystkim procesowa podstawa kasacji. Sąd drugiej instancji orzekł bowiem reformatoryjnie przede wszystkim w wyniku odmiennej - od dokonanej przez Sąd pierwszej instancji - oceny zeznań świadków Mirosława J., Grzegorza G., Sebastiana Ż. i Rafała P. Stwierdzając ogólnie, że nie podziela „poglądu” Sądu Rejonowego co do oceny zeznań tych świadków, Sąd Okręgowy uznał za bezsporne i niebudzące wątpliwości, że powód wydawał swoim podwładnym polecenia dotyczące ukrywania niedoborów. Stwierdzenie przez Sąd Okręgowy, że fakt wydawania takich poleceń jest bezsporny i że z całą pewnością takie polecenia były wydawane, nie uwzględnia tego, iż powód temu twierdzeniu strony pozwanej stanowczo zaprzeczał w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a Sąd ten uznał zarzut strony pozwanej dotyczący ukrywania niedoborów za nieudowodniony. Oznacza to, że fakt ten był sporny między stronami, a sam zarzut kierowany pod adresem powoda wątpliwy.

Z trzech okoliczności mających uzasadniać drugą z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (incydentu z 27 marca 2002 r., wydawania podwładnym poleceń dotyczących ukrywania niedoborów oraz wyników inwentaryzacji) Sąd Okręgowy rozważył tylko jedną - wydawanie przez powoda poleceń dotyczących ukrywania niezgodności wynikającej z niedoborów i nieuznanych reklamacji. Można z tego wyprowadzić wniosek, że co do pozostałych okoliczności (incydentu z 27 marca 2002 r. oraz wyników inwentaryzacji) Sąd uznał, że nie mogły one stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Może to sugerować (bo nie wynika to wystarczająco jasno z uzasadnienia zaskarżonego wyroku), iż w tym zakresie Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że incydent z 27 marca 2002 r. spotkał się z odpowiednią reakcją pracodawcy bezpośrednio po jego zaistnieniu (z powodem przeprowadzono dyscyplinującą rozmowę, po czym został pozbawiony premii), co zakończyło całą sprawę, natomiast wyniki inwentaryzacji znane pracodawcy dopiero w sierpniu 2002 r., po jej zakończeniu, nie mogły stanowić przyczyny wypowiedzenia dokonanego 22 lipca 2002 r. Oznacza to, że zarzutowi dotyczącemu wydawania przez powoda podwładnym poleceń dotyczących ukrywania niedoboru Sąd Okręgowy przypisał decydujące znaczenie przy ocenie zasadności dokonanego wypowiedzenia. Była to zatem okoliczność o podstawowym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sprawy w postępowaniu apelacyjnym. Tymczasem sposób jej potraktowania przez Sąd drugiej instancji budzi zasadnicze zastrzeżenia z punktu widzenia sposobu oceny materiału dowodowego, który mógłby stanowić podstawę ustaleń faktycznych, że zdarzenia takie istotnie miały miejsce.

Sąd drugiej instancji ma - co prawda - kompetencję do czynienia ustaleń faktycznych odmiennych od tych, na których oparł się sąd pierwszej instancji, nawet na podstawie tego samego materiału dowodowego, ale niezbędne jest wówczas wskazanie i wyjaśnienie przez sąd odwoławczy, w czym tkwiła wadliwość stanowiska sądu pierwszoinstancyjnego - dlaczego określone dowody dostarczają odmiennych wniosków, które z dowodów nie zasługują na wiarę, co sprawia, że wyłania się inny obraz stanu faktycznego sprawy (por. wyrok SN z 6 lutego 2003 r., V CKN 1752/00, LEX nr 78279). Dokonana przez Sąd Okręgowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego - w szczególności zeznań świadków Mirosława J., Grzegorza G., Sebastiana Ż. i Rafała P., a także zeznań powoda - warunków tych nie spełnia.

W uchwale składu siedmiu sędziów z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124) Sąd Najwyższy przyjął, że sąd drugiej instancji może zmienić

ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania. Sąd Okręgowy, kierując się ogólnie tezą tej uchwały, choć nie została ona przywołana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dokonał odmiennej oceny zeznań świadków i w jej następstwie odmiennych ustaleń faktycznych, zupełnie pomijając szeroko umotywowane w uzasadnieniu tej uchwały stanowisko Sądu Najwyższego dotyczące sposobu i przesłanek dokonania w drugiej instancji odmiennej - w stosunku do sądu pierwszej instancji - oceny dowodów, zwłaszcza w zakresie oceny tzw. dowodów osobowych. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że "dokonanie w drugiej instancji odmiennych ustaleń bez przeprowadzenia dowodów z zeznań świadków czy też przesłuchania stron będzie dopuszczalne i uzasadnione w szczególności wtedy, gdy dowody te mają jednoznaczną wymowę, a ocena sądu pierwszej instancji jest oczywiście błędna. Same, nawet poważne, wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska". Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę, że ze względu na doniosłość bezpośredniego przeprowadzenia dowodów w postaci zeznań świadków i przesłuchania stron, należy zachować szczególną ostrożność w sferze dokonywania przez sąd drugiej instancji oceny tych dowodów, jeżeli zostały one przeprowadzone tylko przez sąd pierwszej instancji. Nie może bowiem ulegać wątpliwości, że w protokole nie zawsze można ująć wszystkie okoliczności towarzyszące wypowiedziom świadka (lub strony), a ocena dowodu z zeznań świadka lub przesłuchania strony jest wypadkową zarówno oceny treści wypowiedzi tych osób, jak i ocen dotyczących samej osoby (jej poziomu umysłowego, cech charakteru, stanu emocjonalnego podczas przesłuchania, itp.). Innymi słowy, opieranie się sądu drugiej instancji na protokołach zeznań świadków lub przesłuchania stron oznacza dokonywanie ustaleń w warunkach odmiennych od tych, które stwarza realizowanie zasady bezpośredniości. Tego rodzaju dokonywanie ustaleń jest szczególnie niewskazane wówczas, gdy prowadzi do dokonywania przez sąd drugiej instancji ustaleń odmiennych od poczynionych przez sąd niższej instancji. W takiej sytuacji należałoby wymagać od sądu drugiej instancji ostrożności. Tylko w razie jednoznacznej wymowy materiału dowodowego w postaci zeznań świadków (przesłuchania stron) i oczywistej błędności oceny tego materiału przez sąd pierwszej

instancji, uzasadniona będzie i dopuszczalna zmiana przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych, bez jednoczesnego poszerzenia tego materiału. Z tego względu w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji, w wyniku zgłoszonych zarzutów, dochodzi do przekonania o nietrafności ustaleń faktycznych zawartych w zaskarżonym orzeczeniu, w pierwszej kolejności powinien rozpatrzyć potrzebę uzupełnienia omawianego materiału przez przeprowadzenie nowych dowodów (z uwzględnieniem jednak treści art. 381 k.p.c.) lub ponowienie już przeprowadzonych dowodów, których ocena, dokonana przez sąd pierwszej instancji, wywołuje zastrzeżenia.

Z przytoczonej argumentacji wynika, że sąd drugiej instancji winien harmonizować ogólne (wynikające z art. 227-315 k.p.c.) i szczególne (wynikające z art. 381-382 k.p.c.) reguły postępowania dowodowego, bowiem jest to nieodzowne dla respektowania zasad bezpośredniości i instancyjności postępowania (por. wyrok SN z 22 października 2002 r., III CKN 1091/00, LEX nr 74411). Jedynie w wypadku jednoznacznej wymowy dowodów z zeznań stron i świadków oraz oczywistej błędności oceny tego materiału przez sąd pierwszej instancji, można uznać za dopuszczalną zmianę przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych bez ponowienia dowodów lub ich uzupełnienia.

Konfrontując stanowisko wyrażone w powołanej uchwale z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (które Sąd Najwyższy rozpoznający kasację w sprawie niniejszej w pełni podziela), ze sposobem dokonania przez Sąd drugiej instancji odmiennej oceny dowodów i poczynienia odmiennych ustaleń faktycznych, nie sposób odmówić słuszności zarzutom kasacji, że ocena ta i ustalenia stanowiące podstawę wyroku reformatoryjnego, zostały dokonane z naruszeniem art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. Sąd Okręgowy nie stwierdził, że ocena Sądu pierwszej instancji była oczywiście błędna ani nie wskazał, na czym ta oczywista nieprawidłowość miałaby polegać. Tym samym, Sąd drugiej instancji nie podjął się wykazania, na czym polegało naruszenie przez Sąd Okręgowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c., chociaż stanowiło to nieodzowną przesłankę przystąpienia przez Sąd odwoławczy do odmiennej oceny dowodów. Samo ogólne stwierdzenie, że „odmowa tym zeznaniom wiarygodności narusza zasadę wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c.”, niepoparte staranną analizą tych zeznań, jest gołosłowne. Odmierna ocena dowodów dokonana przez Sąd Okręgowy dotyczy przede wszystkim innej oceny wiarygodności zeznań powoda i świadków Mirosława J., Grzegorza G., Sebastiana Ż. i Rafała P. Świadkom tym - w odróżnieniu od Sądu pierwszej instancji - Sąd Okręgowy dał wiarę, odmawiając jej jednocześnie powo-

dowi, który stanowczo przeczył twierdzeniom strony pozwanej, które świadkowie ci mieli potwierdzić. Jednocześnie własna ocena dowodu z zeznań świadków dokonana przez Sąd Okręgowy jest powierzchowna i ogranicza się do stwierdzenia, że zeznania te są spójne i zgodne z pozostałymi dowodami (nie wiadomo przy tym, jakie „pozostałe dowody” Sąd Okręgowy miał na uwadze), bez ich wszechstronnej analizy w aspekcie wiarygodności.

Trafnie także zarzuca się w kasacji brak wszechstronnego rozważenia całości materiału dowodowego, a także kwestionuje sposób przedstawienia braku jakichkolwiek wątpliwości Sądu Okręgowego odnośnie do zarzutu ukrywania przez powoda niedoborów (przez stwierdzenie, że „z całą pewnością” takie polecenia były wydawane, oraz że „fakt wydawania tych poleceń jest niesporny”). Odmienne ustalenia faktyczne wymagały wyjaśnienia wszelkich wątpliwości przez dokonanie szczegółowej analizy dowodów już przeprowadzonych albo nawet przez ponowne przeprowadzenie niektórych dowodów, które Sąd Okręgowy zamierzał odmiennie ocenić. Dopiero na podstawie pełnej i wszechstronnej analizy całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - w tym zeznań powoda, a nie tylko zeznań świadków - możliwe było dokonanie przez Sąd stanowczej oceny dowodów i ustalenie faktów.

Z omówionych względów, wobec wykazania mającego istotny wpływ na wynik sprawy naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 i 382 k.p.c. - kasacja podlegała uwzględnieniu, a wyrok Sądu Apelacyjnego - uchyleniu na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c.

Szczegółowa analiza przez sąd kasacyjny zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego jest w tej sytuacji zbędna, ponieważ dopóki nie nastąpi ustalenie w prawidłowy sposób - zgodnie z regułami wynikającymi z przepisów postępowania - stanu faktycznego, dopóty niemożliwa jest ocena materialnoprawna zaistniałych zdarzeń. Dotyczy to w szczególności drugiej przyczyny wypowiedzenia - zarzutu braku odpowiedniego nadzoru nad pracą podległych komórek w pionie logistyki.

Słusznie jednak kwestionuje się w kasacji uznanie przez Sąd Okręgowy, że pierwsza ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia - utrata zaufania w związku z ujawnieniem „Oferty 06.02” dotyczącej danych o sprzedaży, stanach magazynowych i marżach w spółkach, oddziałach i składzie cełnym strony pozwanej - może być uznana za uzasadnioną w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Nie każdy przypadek subiektywnej utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika może być potraktowany jako

uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Utrata zaufania, jako podstawa rozwiązania umowy o pracę, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli pracodawcy lub z jego z subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Przy takich założeniach budzi zastrzeżenia przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że istniały realne obiektywne powody, by pracodawca nie miał zaufania do powoda w stopniu, jaki jest wymagany w przypadku zatrudnienia pracownika na stanowisku kierowniczym.

Utrata zaufania do powoda mogłaby uzasadnić wypowiedzenie umowy wówczas, gdyby powodowi dało się postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Jeżeli nawet powód naruszył wprowadzone przez pozwanego pracodawcę reguły udostępniania pewnych danych - bo przekazał je osobie nieupoważnionej - to jego zachowanie nie może być ocenione negatywnie w sytuacji, gdy - jak ustalił to Sąd Rejonowy - powód kierował się interesem pracodawcy i względem na konieczność opracowania przez Katarzynę W. koniecznych analiz. Jak bowiem wynika z niekwestionowanych w apelacji ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, powód nie wiedział o wprowadzeniu przez pracodawcę zakazu udostępniania nieupoważnionym pracownikom danych dotyczących sprzedaży, stanów magazynowych i marży w spółkach zależnych. Faktem jest, że powód ujawnił te dane osobie nieupoważnionej, ale jednocześnie jest niewątpliwe, iż nie wiedział, że nie powinien ich ujawniać i nie można mu także przypisać braku staran-

ności w takim znaczeniu, że powinien i mógł się domyślić, iż skoro pracownica danymi tymi nie dysponuje, to znaczy, że nie powinny one być jej przez niego udostępnione. Innymi słowy, powód nie wiedział, że nie powinien ujawniać danych, które przekazał Katarzynie W., i nie można mu przypisać jakichkolwiek zaniedbań - subiektywnie i obiektywnie rzecz oceniając, nie miał podstaw, aby przypuszczać, że narusza obowiązujące u strony pozwanej zasady dotyczące obiegu informacji, zwłaszcza że wcześniej dane, o które chodziło, były Katarzynie W. udostępniane bez ograniczeń.

Okoliczności, które mogą uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a przez to również wypowiedzenie mu umowy o pracę z powodu utraty zaufania, zostały omówione w wielu wcześniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. wyrok z 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNAPiUS 2003 nr 11, poz. 267, wyrok z 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00, OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 458, wyrok z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711, wyrok z 9 grudnia 1998 r., I PKN 498/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 104, wyrok z 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 610, wyrok z 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 569, wyrok z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538). Kierując się wynikającymi z tych orzeczeń wskazaniami co do rozumienia utraty zaufania wobec pracownika jako usprawiedliwionej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, nie sposób przyjąć, że w rozpoznawanej sprawie ustalone dotychczas okoliczności faktyczne dawały podstawę do uzasadnionego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu utraty do niego zaufania. Chociaż zatem pierwsza przyczyna wypowiedzenia była konkretna i rzeczywista (art. 30 § 4 k.p.), to nie uzasadniała wypowiedzenia, a traktując ją w ten sposób, Sąd Okręgowy naruszył art. 45 § 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====