



Sygn. akt II PK 60/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M.Ś.
przeciwko Urzędowi Marszałkowskiemu Województwa X
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 października 2012 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 2 września 2011 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 czerwca 2011 r. Sąd Rejonowy [...] w P. przywrócił M.Ś. do pracy w Urzędzie Marszałkowskim Województwa X na poprzednich warunkach pracy i płacy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód zatrudniony był u pozwanego od 1 kwietnia 2008 r., ostatnio na stanowisku kierownika oddziału w Departamencie Kontroli. Jesienią 2009 r. przeprowadzona została przez zespół tego Departamentu coroczna kontrola Wojewódzkiego Szpitala dla Nerwowo i Psychicznie Chorych „D.” Każdy z członków zespołu kontrolującego, w tym powód, otrzymał zakres spraw stanowiących przedmiot badania. W toku kontroli powód wykrył nieprawidłowości w kontrolowanej jednostce w zakresie zamówień publicznych. W trakcie przeprowadzania kontroli powód prowadził rozmowy z wicedyrektorem kontrolowanej jednostki na temat możliwości świadczenia usług doradczych na rzecz szpitala w zakresie postępowania o udzielenie zamówień publicznych. Po podpisaniu protokołu pokontrolnego, na początku listopada 2009 r. na adres mailowy wicedyrektora szpitala wpłynął projekt umowy o świadczenie przez powoda usług doradczych, na której znajdował się skan jego podpisu, wraz z wzorem rachunku za usługi opiewającego na 2.100 zł. Projekt umowy i wzór rachunku został przesłany przez powoda w nawiązaniu do prowadzonych wcześniej rozmów dotyczących ewentualnego świadczenia usług doradczych. Projekt umowy zlecenia przewidywał wykonywanie czynności konsultacyjnych, doradczych i eksperckich w zakresie zamówień publicznych, w szczególności weryfikacji dokumentacji składanej w toku postępowania i po jego zakończeniu oraz wyboru trybu postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. W odpowiedzi na propozycję powoda wicedyrektor szpitala telefonicznie poinformował go, że jednostki tej nie stać na proponowane usługi. Umowa nigdy nie została zawarta, nigdy też nie doszło do świadczenia przez powoda oferowanych przez niego usług konsultingowych na rzecz szpitala. Strona pozwana powzięła wiadomość o złożonej przez powoda ofercie na przełomie października i listopada 2010 r. od prowadzących kolejną kontrolę pracowników, którzy o tym fakcie dowiedzieli się w wyniku rozmów prowadzonych z pracownikami szpitala i poinformowali o nim pracodawcę telefonicznie i w formie notatki służbowej. W dniu 25 listopada 2010 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem

jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania do powoda jako osoby, która winna dawać rękojmię należytego wykonywania obowiązków służbowych na stanowisku kontrolera, Kierownika Oddziału do Spraw Kontroli. Działanie powoda pracodawca uznał za niezgodne z elementarnymi zasadami prowadzenia kontroli, w szczególności w trakcie przeprowadzanej kontroli szpitala. Strona pozwana wskazała, że ustalenia dotyczące tej kontroli budzą wątpliwości, czy zostały dokonane obiektywnie i rzetelnie w związku z powziętą informacją wskazującą na świadczenie usług doradczych w zakresie dotyczącym kontroli, którą powód przeprowadzał w 2009 r. Wobec czynności kontrolnych powoda nie zostały zgłoszone żadne zastrzeżenia ani ze strony jego przełożonych, ani przez kierownika kontrolowanej jednostki, strona pozwana nie twierdziła również, aby kontrola została dokonana nieobiektywnie lub nierzetelnie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie z tego względu, że wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nierzeczywista. Powód nigdy nie świadczył usług doradczych na rzecz kontrolowanego szpitala ani też nie zawarł z nim umowy o świadczenie takich usług, a zatem ta nieistniejąca okoliczność nie mogła stanowić przyczyny utraty zaufania pracodawcy. Powód złożył jedynie ofertę świadczenia usług doradczych, która nie została przez szpital przyjęta, a takiej okoliczności jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca nie wskazał. Nie mogą mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy dywagacje strony pozwanej, czy powód świadcząc usługi doradcze naruszył pragmatykę służbową, skoro fakt taki nie miał miejsca. Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej co do niecelowości przywrócenia powoda do pracy. W ocenie tego Sądu, sam fakt złożenia oferty świadczenia usług doradczych na rzecz kontrolowanego przez powoda szpitala nie stanowi przyczyny uzasadniającej utratę zaufania do pracownika, a powód w toku postępowania zaznaczył, że w wypadku przyjęcia oferty zwróciłby się do Marszałka Województwa o opinię, czy może takie usługi świadczyć bez narażenia się na utratę zaufania. Nie można więc przyjąć, że postawa powoda była nielojalna bądź nieetyczna, a tym samym uzasadniała utratę do niego zaufania przez pracodawcę.

Wyrokiem z dnia 2 września 2011 r. Sąd Okręgowy w P. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy podzielił poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, nie zgodził się natomiast z ich oceną prawną. W ocenie Sądu drugiej instancji, co prawda konstrukcja przyczyn wypowiedzenia wskazanych w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę cechuje się niedoskonałościami, jednakże nie są one na tyle poważne, aby przyczyna wypowiedzenia pozostawała niejasna dla powoda oraz sądu. Przyczyna ta sprowadza się do utraty zaufania pracodawcy w stosunku do powoda, co do którego należy stosować surowszą ocenę, gdyż jest on pracownikiem szczebla kierowniczego. Zdaniem Sądu Okręgowego, zachowania powoda można było uznać za zawinione, obiektywnie nieprawidłowe, a nawet niedopuszczalne w świetle ustalonych a niespornych okoliczności faktycznych sprawy, a w konsekwencji prowadzące do utraty zaufania pracodawcy. Sąd ten - powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego odnośnie do zasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 k.p. oraz treść art. 30 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) - wskazał, że złożenie przez powoda kontrolowanej przez niego jednostce oferty współpracy było nieetyczne obiektywnie i tak też zostało ocenione przez dyrektora szpitala. Powód - jako osoba zaufania publicznego - powinien powstrzymać się od jakichkolwiek działań mogących podważać zaufanie do niego lub nasuwać choćby cień podejrzeń co do rzetelności i uczciwości prowadzonych przez niego czynności kontrolnych. W rezultacie do utraty zaufania pracodawcy do powoda doszło wskutek samego zaproponowania kontrolowanemu podmiotowi świadczenia odpłatnie usług. Nie bez znaczenia jest i kontekst tej sytuacji - mianowicie sugestia powoda zaprezentowana podczas rozmowy z dyrektorem szpitala, że skorzystanie z usług doradczych byłoby pożądane i celowe. Taka sugestia padająca z ust kontrolującego oraz przesłanie propozycji zawarcia z nim umowy i rachunku stawia powoda w jednoznacznie złym świetle, tym bardziej, że jako pracownik samorządowy podlegał większym niż powszechne ograniczeniom. Sąd Okręgowy stanął również na stanowisku, że wyrażenie przez pracodawcę zgody na dodatkowe zatrudnienie może mieć jedynie charakter

uprzedni, w przeciwnym bowiem razie staje się bezprzedmiotowe i jest zaprzeczeniem powinności wynikających z przepisu ustawy.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 45 § 1 k.p., poprzez błędną jego wykładnię prowadzącą do przyjęcia, że uzasadnione było rozwiązanie umowy o pracę z powodem pomimo niezaistnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu; 2) art. 30 § 4 k.p., poprzez jego błędną wykładnię prowadzącą do przyjęcia, że istotne dla rozstrzygnięcia i uzasadniające wypowiedzenie są okoliczności faktyczne inne niż wymienione w pisemnym uzasadnieniu pracodawcy; 3) art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, poprzez jego zastosowanie, podczas gdy przepis ten nie powinien znaleźć zastosowania.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz rozstrzygnięcie merytoryczne poprzez wydanie wyroku przywracającego powoda do pracy na dotychczasowych warunkach, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona z tego względu, że z rozważań Sądu drugiej instancji wynika, iż utożsamiał on - wynikający z art. 30 § 4 k.p. - obowiązek wskazania przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, konkretny i zrozumiały dla pracownika z zasadnością tej przyczyny w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Tymczasem kwestie te, aczkolwiek pozostają ze sobą w ścisłym związku, to jednak zostały przez ustawodawcę wyraźnie rozróżnione.

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, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis ten jednoznacznie więc odróżnia naruszenie przez

pracodawcę wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia od jego zasadności.

Przepisem o wypowiedzaniu umów o pracę jest niewątpliwie art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, poz. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno

wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i z tego względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W związku z tym, pomimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ta ostatnia powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p. Powołanie się zatem przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p.

Niewątpliwie przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę została przez stronę pozwaną sformułowana w sposób dostatecznie jasny i konkretny - jako utrata zaufania spowodowana niezgodnym z elementarnymi zasadami prowadzenia kontroli zachowaniem, polegającym na świadczeniu przez powoda na rzecz kontrolowanej jednostki usług doradczych w zakresie objętym kontrolą, co wywołuje wątpliwości odnośnie do obiektywności i rzetelności ustaleń kontroli. Ze stanu faktycznego sprawy wynika jednak, iż takie fakty nie miały miejsca, a więc nie mogły stanowić przesłanek utraty zaufania do skarżącego. Sąd drugiej instancji tę kluczową kwestię pominął, opierając swoje rozstrzygnięcie na ocenie, że w istocie przyczyna wypowiedzenia „sprowadzała się do utraty zaufania pracodawcy wobec powoda”, do czego „doszło wskutek samego zaproponowania kontrolowanemu podmiotowi świadczenia odpłatnie usług”.

Z taką oceną nie można się zgodzić, gdyż co prawda w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści wypowiedzenia w sposób uogólniony wówczas, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą

zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze bowiem analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (por. wyroki z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 oraz z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i orzeczenia w nich powołane). W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723 i przywołane w nim orzecznictwo). Skoro zatem oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonuje się w granicach wskazanej przez pracodawcę przyczyny (art. 30 § 4 k.p.), to nieistnienie podanej okoliczności mającej uzasadniać utratę zaufania do pracownika rodzi ten skutek, że przyczyna dokonanego wypowiedzenia jest nierzeczywista, a wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Na obecnym etapie sprawy bezprzedmiotowe są więc rozważania Sądu drugiej instancji co do okoliczności nieprzywołanych przez stronę pozwaną w piśmie wypowiadającym skarżącemu umowę o pracę, aczkolwiek mogących mieć wpływ na ocenę jego żądania przywrócenia do pracy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 zdanie pierwsze k.p.c. Orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego oparto na odpowiednio stosowanym art. 98 § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

/tp/