

POSTANOWIENIE

Dnia 23 grudnia 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa L. D.

przeciwko Krajowej Spółce C. S. A w T. Oddziałowi Cukrowni "K." w S.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 grudnia 2004 r.,

na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 15 kwietnia 2004 r.,

odmawia przyjęcia kasacji do rozpoznania.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 11 marca 2004 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanej Krajowej Spółki C. S.A. w T., Oddziału Cukrowni "K." w S. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy z dnia 31 grudnia 2003 r., zasądzającego na rzecz powoda L. D. kwotę 10.836,66 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Przestanką tego rozstrzygnięcia było ustalenie, że jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał "utrata zaufania zarządu cukrowni w związku ze stosowanymi formami sprzedaży cukru oraz spowodowany tym brak możliwości dalszej współpracy". Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia została wskazana niezgodnie z art. 30 § 4 k.p., gdyż powinna być ona sformułowana jako przyczyna konkretna, jasna, rzeczowa, prawdziwa,

rzeczywista i znana pracownikowi, tak aby nie miał wątpliwości, z jakich powodów pracodawca chce rozwiązać umowę o pracę.

Wyrok ten kasacją zaskarżyła strona pozwana. Jako okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji wskazała na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania, czy dla spełnienia wymagań art. 30 § 4 k.p. konieczne jest wskazanie konkretnych czynności pracownika zajmującego kierownicze stanowisko, które spowodowały utratę zaufania pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie nie występuje wskazane w kasacji zagadnienie prawne, gdyż wykładnia prawa w tym zakresie jest utrwalona w orzecznictwie i literaturze (por. U. Jackowiak "Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy" PiZS 2003 nr 11, s. 15). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97 (OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538), utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze analizuje się w ten sposób zasadność powołania się na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (np. uchybienie w wykonywaniu rzetelnego i dokładnego wydawania towarów - wyrok z dnia 2 marca 1983 r., I PRN 25/83, OSNCP 1983 nr 9, poz. 145; zawarcie przez pracownika z bankiem umowy o prowadzenie rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego, polegające na wielokrotnym wykorzystywaniu wiadomości nabytych podczas stosunku pracy dotyczących obrotu czekowego, w celu dysponowania we własnym zakresie środkami pieniężnymi banku bez jego wiedzy i zgody - wyrok z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 610; konkretne zachowania pracownika, choćby były niezawinione, jeżeli obiektywnie noszą cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - wyrok z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14 oraz wyrok z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112; nieprawidłowe rozliczenie przez

pracownika powierzonego mu mienia - wyrok z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00, OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 458; niepożądane kontakty funkcjonariusza celnego z osobami podejrzanymi o przemyt - wyrok z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176; niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiającą się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych - wyrok z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 267).

W aspekcie spełnienia wymagań art. 30 § 4 k.p. przyjmuje się, że wskazanie w piśmie wypowiedającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165). Oznacza to, że wskazanie w piśmie wypowiedającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy jako jego przyczyny tylko wtedy spełnia wymagania art. 30 § 4 k.p., jeżeli równocześnie podaje się okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane. W sprawie nie występuje więc wskazany w kasacji problem prawny, gdyż wykładnia przepisów w tym zakresie jest ustalona. Kwestia oceny, czy w konkretnym przypadku sformułowania pisma wypowiedającego umowę o pracę, odpowiadały wskazanym warunkom, nie dotyczy już wątpliwości co do wykładni prawa (zagadnienia prawnego).

Sąd Najwyższy ocenił, że w sprawie nie zachodzą okoliczności wymienione w art. 393 § 1 k.p.c., zwłaszcza wskazane przez skarżącego. Po rozważeniu przesłanek określonych w art. 393 § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy uznał za uzasadnioną odmowę przyjęcia kasacji do rozpoznania, o czym orzekł na podstawie tych przepisów w związku z art. 393⁷ § 1 k.p.c.