

Sygn. akt I PK 214/14

POSTANOWIENIE

Dnia 18 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. W.
przeciwko Urzędowi Gminy w S.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 lutego 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 25 marca 2014 r., sygn. akt V Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 25 marca 2014 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 29 października 2013 r., którym przywrócono powoda M. W. do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy w S..

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od tego wyroku i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 w związku z art. 32 § 1 pkt 3 k.p. i art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 2 k.p., a także na podstawie naruszenia prawa procesowego, tj. art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., wniosła uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, a także rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, potrzebę wykładni przepisów prawa oraz na to, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Powołanie się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego wymaga sformułowania takiego zagadnienia oraz przedstawienia argumentów prawnych, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Nie stanowi więc zagadnienia prawnego kwestia dotycząca tego, „jak należy rozumieć dyspozycję przepisu art. 45 § 2 k.p., nakazującą sądowi zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, jeżeli przywrócenie byłoby niemożliwe lub niecelowe; czy jest obowiązkiem sądu badanie tej kwestii z własnej inicjatywy?; czy strona pozwana ma inicjować takie alternatywne orzeczenie w sytuacji, gdy wnosi o oddalenie powództwa w całości?”, albowiem nie zawiera żadnego problemu, który wymagałby zaangażowania Sądu Najwyższego. Jak bowiem wyjaśniał już Sąd Najwyższy, wykładnia art. 45 § 2 k.p. prowadzi do wniosku, że ustalenie, czy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe następuje na ogólnych zasadach postępowania cywilnego, a zwłaszcza stosownie do zasady kontrydiktoryjności. Według tej zasady, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego, które są dysponentami toczącego się postępowania i ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (art. 232 zdanie pierwsze

k.p.c.). Dopuszczenie dowodu z urzędu ma charakter wyjątkowy (art. 232 zdanie drugie k.p.c.) i jest dopuszczalne jedynie w celu realizacji dyspozycji normy kodeksowej lub przeciwdziałania naruszeniu porządku prawnego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1997 r., I CKU 81/96, LEX nr 50571). Ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje więc zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 69/09, LEX nr 529773). Z uwagi na obowiązującą w procesie cywilnym zasadę kontrydiktoryjności, samo walenie się pracodawcy w spór sądowy zainicjowany pozwem o przywrócenie do pracy i wykazywanie w toku procesu zgodności z przepisami złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, nie jest tożsame ze zgłoszeniem wniosku o orzeczenie - w razie podzielenia przez sąd zarzutów pracownika skierowanych przeciwko takiemu oświadczeniu - o roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez powoda. Nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14, LEX nr 1537265). Sąd pracy jest obowiązany zatem uzasadnić zastosowanie art. 45 § 2 k.p. lub na zarzut pozwanego pracodawcy odmowę jego zastosowania. Sąd nie ma takiego obowiązku jeżeli przy braku wniosku pracodawcy nie stosuje art. 45 § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83).

Z powyższego wynika nie tylko to, że Sąd Najwyższy zajmował się już problemem sygnalizowanym przez skarżącą, prezentując w tym zakresie jednolite stanowisko, a tym samym nie można uznać, że kwestia ta stanowi zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., ale także to, że jeżeli pozwany pracodawca w sprawie o przywrócenie do pracy nie wnosi o zastosowanie art. 45 § 2 k.p. i nie podaje okoliczności, które by to uzasadniały, to sąd nie musi w

uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia wskazywać, dlaczego tego przepisu nie zastosował. Wyjaśnienie niezastosowania określonego przepisu jest konieczne, jeżeli rozważenie tego wynika z prawa lub z wniosku strony postępowania. Jeżeli więc strona pozwana nie wnosi (choćby ewentualnie) o zastosowanie art. 45 § 2 k.p. i nie powołuje się w toku postępowania na okoliczności faktyczne, z których wynikałaby potrzeba rozważenia jego zastosowania, to Sąd nie ma obowiązku czynić ustaleń odnośnie do okoliczności, które mogłyby tego dotyczyć i wyjaśniać w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia, dlaczego tego przepisu nie zastosował, co wyklucza uznanie za oczywiście uzasadnioną skargi kasacyjnej w zakresie zarzutów naruszenia art. 45 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak odniesienia się w uzasadnieniu wyroku do tej kwestii.

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga natomiast od skarżącego określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności występujących w orzecznictwie sądów (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN z 2002 nr 7, s. 10). Skarżąca nie powołała się tymczasem na żadne orzeczenia, które mogłyby świadczyć o rozbieżnościach w interpretacji art. 45 § 1 k.p. odnośnie do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu utraty zaufania do pracownika, ani nie wyjaśniła, na czym polegają poważne wątpliwości związane z jego wykładnią w tym zakresie, formułując w zasadzie pytanie o to, czy utrata zaufania do pracownika sama w sobie może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, nie dostrzegając przy tym, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. Utrata zaufania do pracownika sama w sobie nie może być przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (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 wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem 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 uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny, subiektywny charakter. Z tego względu w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Ponadto - aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi 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 (por. wyrok z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723 i szeroko cytowane w nim wcześniejsze orzecznictwo, a także wyrok z 24 października 2013 r., II PK 24/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 127).

Z powyższego wynika, że nie zachodzi w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. potrzeba dokonania wykładni art. 45 § 1 k.p. w zakresie wskazanym przez skarżącą, a jednocześnie, iż brak jest podstaw do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną odnośnie do zarzutu naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 32 § 1 pkt 3 i art. 30 § 4 k.p., co miałoby polegać na „nieuprawnionej ingerencji Sądu w prawo pracodawcy do doboru pracowników, wykraczającej poza uzasadnioną prawnie ochronę trwałości stosunku pracy” z tej przyczyny, że „dokonując ustaleń o

braku naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda, Sąd postawił znak równości z prawdziwością przyczyn utraty zaufania, co nie jest takie oczywiste”.

Z tych względów Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji (art. 398⁹ k.p.c.).