

POSTANOWIENIE

Dnia 10 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa A. M.
przeciwko A. [...] [...] Oddziałowi Regionalnemu w Z.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 10 maja 2016 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt VI Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów
postępowania kasacyjnego w kwocie 120 (sto dwadzieścia) zł.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 czerwca 2015 r., VI Pa [...], Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. oddalił apelację powoda A. M. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. z dnia 29 stycznia 2013 r., IV P [...], w sprawie przeciwko A. [...] [...] Oddziałowi Regionalnemu w Z. o przywrócenie do pracy i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.970 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Od wyroku Sądu drugiej instancji powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p., a we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powołał się na to, że jest ona oczywiście

uzasadniona. Według powoda, oczywista zasadność skargi jest wynikiem przyjęcia przez Sąd odwoławczy błędnych założeń jakoby odmowa udzielenia przez powoda wyjaśnień odnośnie do okoliczności związanych z zawartą umową dzierżawy gruntów, uzasadniała utratę zaufania do pracownika, mimo że powód zawarł przedmiotową umowę „jako osoba prywatna”, co w żaden sposób nie łączyło się z zajmowanym przez niego stanowiskiem i wykonywanymi obowiązkami służbowymi. Równie wadliwe - zdaniem powoda - było przyjęcie w motywach zaskarżonego orzeczenia, że ukazanie się publikacji prasowej dotyczącej nieprawidłowości przy zawieraniu umów przez Wójta Gminy N., która mogła narazić pozwanego pracodawcę na utratę dobrego imienia i wizerunku w opinii publicznej, stanowiło okoliczność uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem, mimo że nie miał on jakiegokolwiek wpływu na treść wskazanej publikacji. Według powoda, utrata zaufania jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem powinna łączyć się z wykonywaniem przez pracownika obowiązków służbowych (w sposób zawiniony lub niezawiniony) albo z działaniem niezgodnym z prawem, „rzutującym na jego negatywną ocenę jako pracownika”. W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Tym samym Sąd drugiej instancji dokonał wadliwej wykładni art. 30 § 4 k.p., przyjmując, że zachowanie pracownika niezwiązane z realizacją przez niego obowiązków służbowych, stanowi „racjonalną, obiektywną przesłankę” uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i wydanie rozstrzygnięcia co do istoty sprawy przez przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia, ewentualnie o uchylenie, zarówno zaskarżonego wyroku, jak i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, a w każdym razie o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania tylko wtedy, gdy 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 (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Powód uważa, że wniesiona przez niego skarga powinna zostać rozpoznana, gdyż Sąd odwoławczy dokonał oczywiście nietrafnej wykładni art. 30 § 4 k.p. Tej argumentacji Sąd Najwyższy jednak nie podziela i dlatego okoliczność przedstawiona we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie może tego uzasadniać.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika w sposób jednoznaczny, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym a pracodawca utracił do niego zaufanie w szczególności dlatego, że powód nie zawiadomił pozwanej Agencji o postępowaniu karnym (przygotowawczym), jakie zostało wszczęte przeciwko niemu w zakresie podżegania innej osoby do podpisywania dokumentów w imieniu powoda. Ponadto skarżący, wbrew żądaniom pracodawcy, odmówił złożenia wyjaśnień odnośnie do okoliczności stanowiących podłoże publikacji prasowej, która w powszechnej opinii mogła narazić Agencję (instytucję publiczną) na utratę dobrego imienia oraz wizerunku. Te okoliczności pozwany pracodawca przytoczył w treści pisma rozwiązującego z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Oznacza to, że pracodawca wskazał skonkretyzowane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. i w ogóle nie może być mowy o naruszeniu tego przepisu. Problemem w sprawie była ocena, czy okoliczności te stanowiły uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.).

W orzecznictwie sądowym utrwalone jest stanowisko, że utrata zaufania stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownik nadużył zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych i niezawiniony, o ile wiąże się to z zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 159). W szczególności dotyczy to utraty zaufania do pracownika związanej z nabyciem przez pracodawcę podejrzeń o naruszeniu przez

pracownika zasad współżycia społecznego lub godności wykonywanego przezeń zawodu (sprawowanej funkcji) oraz utraty zaufania wywołanej „pozostawianiem pracownika w świetle podejrzeń” o popełnienie przestępstwa związanego z wykonywaniem czynności służbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 299/05, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 214). Zasadność powołania się na utratę zaufania do pracownika jako na przyczynę rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia w sprawie, w której pracodawca nabrał podejrzeń, że pracownik dopuścił się czynu noszącego znamiona przestępstwa, nie zależy od potwierdzenia faktu popełnienia przez pracownika przestępstwa prawomocnym wyrokiem sądu karnego. W tym względzie wystarczające mogą być takie okoliczności, jak wszczęcie postępowania przygotowawczego przeciwko pracownikowi albo wniesienie aktu oskarżenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97, OSNAPIUS 1998 nr 19, poz. 569). Nawet uniewinnienie pracownika w procesie karnym od zarzutu popełnienia przestępstwa nie pozbawia sądu pracy możliwości stwierdzenia, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w konkretnych okolicznościach było uzasadnione z powodu utraty do niego zaufania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 498/98, OSNAPIUS 2000 nr 3, poz. 104). Jak wynika z wiążących ustaleń faktycznych sprawy, postępowanie karne prowadzone przeciwko powodowi zostało umorzone przez prokuratora z powodu stwierdzenia, że podejrzany nie popełnił zarzucanego mu czynu, co jednak samo w sobie nie przesądza, że wypowiedzenie umowy o pracę, jakiego dokonał pozwany pracodawca z powołaniem się na utratę zaufania do powoda, było oczywiście wadliwe.

Również wykorzystywanie stanowiska pracy dla celów prywatnych, sprzecznych z interesem pracodawcy (a taki charakter Sąd odwoławczy przypisał spornym czynnościom, które miały powodowi przynieść korzyść majątkową w postaci otrzymania dopłat pieniężnych z tytułu upraw rolnych), stanowi oczywiście przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 16/03, Prawo Pracy 2004 nr 9, s. 40). Nadto, zaufanie pracodawcy ma szczególne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych (a takie stanowisko piastował powód) i dlatego utrata zaufania do takiego pracownika uzasadnia

wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdyby nie można było pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, które jednak obiektywnie nosiło cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (wyrok z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112).

W ustalonym stanie faktycznym stanowiącym podstawę zaskarżonego wyroku, skargi powoda nie można więc uznać za oczywiście uzasadnioną, bowiem zaskarżone nią orzeczenie Sądu drugiej instancji nie jest dotknięte widocznymi „na pierwszy rzut oka”, bez potrzeby dokonywania głębszej analizy jurystycznej, brakami odnośnie do wykładni art. 30 § 4 k.p., a także do art. 45 § 1 k.p. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49 oraz z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107).

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).