



Sygn. akt III PK 57/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa J. W.
przeciwko Zespołowi Szkół [...] w R.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 lipca 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w R.
z dnia 23 lutego 2017 r., sygn. akt VI Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Pismem z 26 czerwca 2014 r. Zespół Szkół [...] w R. (pozwany) wypowiedział J. W. (powódka) umowę o pracę z powodu utraty zaufania, spowodowanej między innymi przenoszeniem na zewnątrz spraw szkoły, niezasadnym angażowaniem osób trzecich w sprawy szkoły i wyjawieniem informacji z bieżącej działalności szkoły, brakiem właściwej realizacji zadań

głównego księgowego w tym – dotyczącej inwentaryzacji i nie doprowadzenie do jej rozliczenia oraz zakończenia, brak właściwych działań w zakresie kontroli systemu inwentaryzacyjnego oraz prawidłowości gospodarowania składnikami majątkowymi.

Powódka domagała się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu.

Wyrokiem z 21 marca 2016 r., IV P [...] Sąd Rejonowy w R. zasądził od pozwanego na rzecz powódki 15.642,72 zł tytułem odszkodowania, oddalił powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy oraz obciążył pozwanego kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy, analizując kolejne zdarzenia wskazane w wypowiedzeniu uznał, że pozwany nie wykazał, aby powódka ujawniła jakiekolwiek informacje z bieżącej działalności szkoły, w szczególności dane dotyczące wymiaru pracy w godzinach nadliczbowych oraz wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracowników z tego tytułu, skoro takimi informacjami dysponowała także M. L. oraz osoba obsługująca sekretariat, która miała możliwość zapoznania się z listą płac przed przekazaniem jej dyrektorowi. Z kolei, w ocenie Sądu Rejonowego, komentowanie sprawy sądowej z udziałem L. K. z wymienieniem jego nazwiska w obecności osoby, doręczającej przesyłkę było zdarzeniem jednorazowym i brak jest podstaw do zakwalifikowania tego zachowania powódki, jako na tyle istotnego, aby uzasadniało utratę zaufania do niej. Za niezasadny uznał Sąd Rejonowy także zarzut niedoprowadzenia do rozliczenia inwentaryzacji, gdyż stan ten zaistniał z przyczyn niezależnych od powódki, na które nie miała wpływu. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie wykazał również, że powódka używała wulgarnych lub obraźliwych słów w stosunku do innych pracowników. Powyższe rozważania doprowadziły Sąd Rejonowy do konkluzji, że wypowiedzenie umowy zawartej z powódką było niezasadne i wadliwe.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości. W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie jako niezasadnej oraz zasądzenie kosztów procesu.

Wyrokiem z 23 lutego 2017 r., VI Pa [...] Sąd Okręgowy w R. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo oraz obciążył powódkę kosztami

postępowania. Sąd Okręgowy uznał, że pozwany nie udowodnił, że powódka przenosiła na zewnątrz sprawy szkoły, niezasadnie angażowała osoby trzecie w sprawy szkoły oraz wyjawiała informacje z bieżącej działalności szkoły. Jednakże stwierdził, że powódka niewłaściwie realizowała zadania głównej księgowej, w tym zadania dotyczące inwentaryzacji oraz niewłaściwie kontrolowała system inwentaryzacyjny oraz prawidłowość gospodarowania składnikami majątkowymi. Sąd Okręgowy uznał, że pozwany udowodnił, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce były prawdziwe, konkretne i w pełni uzasadniały utratę zaufania do niej ze strony pozwanego, a narastający konflikt na linii główna księgowa - dyrekcja szkoły zagrażał sprawnemu funkcjonowaniu placówki.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy lub inny równorzędny, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę jedna z przyczyn (brak właściwej realizacji zadań głównego księgowego, w tym dotyczących inwentaryzacji i niedoprowadzenie do jej rozliczenia i zakończenia) jest wystarczająca do uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, a przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest konkretna i rzeczywista, w sytuacji gdy przyczyna ta nie pozostawała w istotnej proporcji do przyczyn nieprawdziwych, które to nie zostały udowodnione przez pracodawcę; 2) art. 30 § 4 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, iż pozwany pracodawca wystarczająco dokładnie wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz że z tego punktu widzenia treść jego oświadczenia nie narusza przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka miała pełną wiedzę o zarzutach czynionych jej przez pracodawcę, w sytuacji gdy w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy nie została w sposób konkretny wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a przy wręczeniu

oświadczenia pozwany pracodawca ograniczył się wyłącznie do odczytania jego treści bez precyzyjnego wyjaśnienia okoliczności, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę; 3) art. 378 § k.p.c. oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez sporządzenie przez Sąd uzasadnienia zaskarżonego wyroku z uchybieniem przepisu art. 328 § 2 k.p.c., w ten sposób iż Sąd pominął i nie ustosunkował się do istotnych twierdzeń, wniosków i zarzutów powódki jako strony broniącej się przed apelacją pozwanego, a także niewskazanie dowodów, na których Sąd się oparł przy wydawaniu rozstrzygnięcia i którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co w konsekwencji doprowadziło, iż w uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy z jednej strony zaakceptował jako prawidłowe i wyczerpujące ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, stwierdzając, że Sąd ten przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, zaś z drugiej strony bez przeprowadzenia jakiegokolwiek postępowania dowodowego odmiennie ustalił, niż uczynił to Sąd Rejonowy, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy była konkretna i rzeczywista.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie ma uzasadnionej podstawy.

Podkreślić należy, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy powódce uzasadnione zostało utratą zaufania. Przyczynie tej towarzyszyło wyliczenie okoliczności, które w ocenie pracodawcy stanowiły podstawę dla utraty zaufania wobec powódki jako pracownika. Z punktu widzenia art. 30 § 4 k.p. mamy więc do czynienia z jedną przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy, a nie z wieloma różnymi przyczynami leżącymi u podstaw decyzji pracodawcy. Tymczasem w skardze kasacyjnej błędnie utożsamiono przyczyny wypowiedzenia z przyczynami utraty zaufania. W sytuacji, w której w toku postępowania sądowego potwierdzono tylko część okoliczności podanych jako przyczyny utraty zaufania pracodawcy do pracownika, nie można mówić o naruszeniu art. 30 § 4 k.p. Przyczyny utraty zaufania nie są bowiem odrębnymi przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy, lecz składają się na jedną przyczynę decyzji pracodawcy o jego rozwiązaniu.

W wypowiedzeniu pracodawca wskazał 3 przyczyny utraty zaufania do pracownika. W toku postępowania sądowego ustalono, że przenoszenie spraw na zewnątrz, niezasadne angażowanie osób trzecich w sprawy szkoły nie zostały wykazane jako zachowania, które faktycznie miały miejsce. Ostatnią z przyczyn utraty zaufania, która została wskazana w toku postępowania sądowego i stanowiła podstawę wyroku Sądu drugiej instancji był „brak właściwej realizacji zadań głównego księgowego, w tym dotyczących inwentaryzacji i niedoprowadzenia do jej rozliczenia oraz zakończenia oraz brak działań w zakresie kontroli systemu inwentaryzacyjnego i prawidłowości gospodarowania składnikami majątkowymi”. Już z tego powodu nie można uznać za zasadny zarzutu naruszenia art. 30 § 4 k.p., ponieważ przyczyna wypowiedzenia została wskazana dostatecznie dokładnie.

W dalszej kolejności Sąd Najwyższy uwzględnił, że utrata zaufania może wynikać z zawinionego jak i niezawinionego naruszenia obowiązków istotnych z punktu widzenia stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik. Może także wynikać z każdego zachowania obiektywnie nieprawidłowego, budzącego wątpliwości co do jego rzetelności (wyroki Sądu Najwyższego z 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681; z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 i przytoczone w nim orzecznictwo). Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 569). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

W toku postępowania z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na utratę zaufania sąd ocenia zatem, czy mamy do czynienia z przypadkiem utraty zaufania uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające), jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (zamiast wielu zob. wyrok Sądu Najwyższego z 1

grudnia 2016 r., I PK 86/16, LEX nr 2191444 i powołane tam orzecznictwo). W świetle dotychczasowego orzecznictwa przesłanki takie są spełnione w przypadku: 1) pracownika, któremu powierzono mienie z obowiązkiem wyliczenia się i który przez niewłaściwe wykonywanie swoich powinności powodował powstawanie w nim strat (wyrok Sądu Najwyższego z 20 października 1998 r., I PKN 387/98, OSNAPIUS 1999 nr 23, poz. 742); 2) naruszenia przepisów finansowych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego księgowego (wyrok Sądu Najwyższego z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPIUS 2000 nr 19, poz. 711); 3) niemożności porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikającej z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażającej się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 267).

W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji najpierw ustalił, że powódka w zakresie obowiązków miała odpowiedzialność za poprawne i terminowe rozliczenie inwentaryzacji a następnie przyjął, że za rozliczenie odpowiedzialny był przewodniczący komisji inwentaryzacyjnej oraz A. P. W tej sytuacji do obowiązków powódki nie należało dokonanie rozliczenia inwentaryzacji. Ponadto, powódka ewentualnie nie doprowadziła do rozliczenia i zakończenia tylko inwentaryzacji zarządzonej przez J. S. Sąd drugiej instancji przyjął natomiast, że do zakresu obowiązków powódki należała odpowiedzialność za poprawne i terminowe rozliczenie inwentaryzacji (zakres obowiązków oraz zarządzenie Dyrektora nr [...] oraz zarządzenie z 17 września 2013 r. w sprawie inwentaryzacji). Wynika z nich, że główny księgowy sprawuje ogólny nadzór nad przebiegiem inwentaryzacji a za sprawny i prawidłowy przebieg czynności inwentaryzacyjnych odpowiada przewodniczący komisji oraz główny księgowy. Sąd drugiej instancji uznał, że czym innym jest odpowiedzialność za całokształt

sprawnego przeprowadzenia inwentaryzacji oraz nadzór nad nimi (tu odpowiada księgowy) a czym innym jest wykonywanie poszczególnych czynności, na które składa się proces inwentaryzacji (tu odpowiada pracownik). Z materiału dowodowego wynika, że brak było ze strony powódki dbałości o przebieg inwentaryzacji, o czym świadczą zeznania świadków (brak nadzoru nad czynnościami spisowymi oraz brak pytania o termin zakończenia inwentaryzacji).

Stanowisko księgowego jest tego rodzaju stanowiskiem pracy, na którym szczególne znaczenie ma wysoki poziom zaufania między pracodawcą a pracownikiem. Zaufanie opiera się na przekonaniu, że na pracy danej osoby można polegać, gdyż wykonuje ona swoje obowiązki starannie i sumiennie, swoją przyszłość zawodową wiąże z aktualnym pracodawcą oraz jest lojalna wobec pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681). Jak wynika to z powołanego wyżej orzecznictwa, nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków pracowniczych mogą stanowić podstawę utraty zaufania. W przypadku księgowego brak nadzoru nad wykonywaniem inwentaryzacji przez innych pracowników może zostać potraktowany – jeżeli księgowy wie o inwentaryzacji - jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Czyni to niezasadnym zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Niezasadne okazały się także zarzuty procesowe. Przepisów art. 378 § 1 (Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji) w związku z art. 391 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. nie można naruszyć w taki sposób, jaki podniesiono w skardze kasacyjnej, tym bardziej że uzasadnienie zaskarżonego wyroku pozwala bezproblemowo sądowi kasacyjnemu zrekonstruować tok rozumowania Sądu drugiej instancji.

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