

POSTANOWIENIE

Dnia 15 czerwca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. L.
przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15
czerwca 2023 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie
z dnia 21 lutego 2022 r., sygn. akt VIII Pa 160/20,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Lublinie, wyrokiem z dnia 21 lutego 2022 r., oddalił apelację M. L. od wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie z dnia 16 października 2020 r., mocą którego oddalono jej powództwo o przywrócenie do pracy.

W sprawie ustalono, że w dniu 14 maja 2018 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: brak należytej współpracy między nią a lekarzami stomatologami, niezbędnej dla prawidłowego planowania grafiku pracy asystentek stomatologicznych/higienistek stomatologicznych i stosowania prawidłowej polityki leczenia pacjentów; niewłaściwe relacje interpersonalne między

nią a lekarzami stomatologami, przy czym przyczyną tych niewłaściwych relacji było zachowanie powódki, które implikowało z kolei brak możliwości zapewnienia lekarzom ze strony pracodawcy odpowiedniego komfortu przyjmowania pacjentów. W ocenie pracodawcy, takie zachowanie nosiło znamiona okazywania braku należytego szacunku personelowi wyższego szczebla; brak umiejętności współpracy z zespołem pracowników rejestracji. W konsekwencji pracodawca utracił zaufanie wobec pracownicy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że u pozwanego pracownicy realizowali swoje zawodowe i pracownicze obowiązki głównie w procesie współdziałania, łącząc wykonanie zadań w ramach pracy zespołowej. Wobec tego dobra atmosfera i realizowanie ról w procesie pracy, wzajemne relacje między nimi są stanem pożądanym przez pracodawcę, który to stan wpływa na komfort pracy wszystkich pracowników i ich efektywność. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego rysował się obraz powódki jako pracownika merytorycznie kompetentnego, sumiennego i bardzo skrupulatnego, jednocześnie jednak osoby o dominującym charakterze, często wykraczającej poza zakres swoich uprawnień w stosunku do innych pracowników i rozliczającej ich z wykonywanej pracy lub zwracającej im uwagę w sposób nieuprzejmy a nawet niegrzeczny, nierzadko w obecności pacjentów.

Skargę kasacyjną w imieniu powódki wywiódł pełnomocnik, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdy w sprawie doszło do kwalifikowanego oczywistego naruszenia prawa, widocznego od razu, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej,

bez potrzeby głębszej analizy. Konieczne było zatem wykazanie, że Sąd drugiej instancji w sposób oczywisty naruszył przepis jasny i jednoznaczny, którego wykładnia i stosowanie nie budzi żadnych wątpliwości, a per saldo doszło do wydania oczywiście niesprawiedliwego orzeczenia. Skarżąca nie wypełniła tego zadania.

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 dnia 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681; z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303; z dnia 10 stycznia 2023 r., III PSKP 83/21, LEX nr 3508500). Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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 zachodzi przypadek utraty zaufania uzasadniający 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 dnia 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 dnia 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 dnia 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 dnia 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.

Oceny takiej dokonał Sąd drugiej instancji, odnosząc się szczegółowo do kolejnych punktów (zarzutów) przedstawionych w wypowiedzeniu. Z oceny tej wynika, że wszystkie zarzuty potwierdziły się. Skarżąca zaś nie zgadzając się z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego, próbowała wykazać, że stanowisko to jest nieprawidłowe i krzywdzące. W tym zakresie przedstawiła jedynie własną ocenę rozstrzygnięcia, nie formułując argumentacji jurydycznej przekonującej o występowaniu w sprawie przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Z tych względów należało uznać, że wniesiona skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona i odmówić przyjęcia jej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.). O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § w związku z art. 398²¹ k.p.c. Jednocześnie nie zasądzono zwrotu opłaty skarbowej, jako że nie podlegają jej pełnomocnictwa w sprawach pracowniczych dotyczących zatrudnienia (art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej, jednolity tekst: Dz.U z 2022 r., poz. 2142).

(AGM)

[ms]

