

**Wyrok z dnia 25 listopada 1997 r.**

**I PKN 385/97**

**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.**

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 1997 r., sprawy z powództwa Waldemara S. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo-Usługowemu "P.-M." w M. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 22 kwietnia 1997 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. z a s ą d z i ł na rzecz strony pozwanej od powoda 10 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Powód Waldemar S. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (w kasacji pomyłkowo wskazano Sąd Rejonowy) w Olsztynie z dnia 22 kwietnia 1997 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Olsztynie z dnia 18 lutego 1997 r. [...] i oddalił powództwo.

Powód wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwaną Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe "P.-M." spółkę z o.o. w M. W uzasadnieniu podniósł, że wypowiedzenie uważa za bardzo krzywdzące, a podana w nim przyczyna jest nieprawdziwa.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że wypowiedzenie

umowy o pracę powodowi było konsekwencją negatywnej oceny jego pracy. Powód był osobą odpowiedzialną za powierzone mienie, zgodnie z umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej, przeprowadzone zaś u pozwanego remanenty wykazały niedobory. Pozwany podniósł ponadto, iż powód w dniu 4 kwietnia 1996 r. otrzymał karę upomnienia za niegrzeczne zachowanie się wobec klientów.

Powód w pozwanym Przedsiębiorstwie pracował od sierpnia 1992 r. jako sprzedawca na stacji paliw. Przeciwno niemu, a także przeciwko innym pracownikom toczyła się przed Sądem Rejonowym-Sądem Pracy w Ostródzie sprawa z powództwa pozwanego Przedsiębiorstwa o odszkodowanie za mienie powierzone. Roszczenie dotyczyło niedoborów powstałych w okresie od 31 sierpnia 1995 r. do 30 grudnia 1995 r. Sprawa zakończyła się zawarciem przez strony ugody. Następna inwentaryzacja - obejmująca okres od 26 września do 30 grudnia 1996 r. - przeprowadzona przez pracodawcę wykazała niedobory i superaty. Sąd Pracy ustalił w tym wypadku, że strona pozwana nie poniosła żadnej szkody, a powód nie otrzymał noty obciążeniowej. W dniu 31 grudnia 1996 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako jego przyczynę wskazano powtarzające się braki w towarze na stacji paliw.

Zmieniając wyrok Sądu pierwszej instancji, którym Sąd ten uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę powodowi, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uzupełnił postępowanie dowodowe. Dodatkowe ustalenia, wraz z ponowną oceną ustaleń dokonanych przez Sąd Pracy, doprowadziły Sąd drugiej instancji do stwierdzenia, że w okresie pracy powoda występowały niedobory, które były jednak kompensowane przez pozwanego. Powtarzające się jednakże przypadki występowania takich braków spowodowały, iż pozwany utracił zaufanie do pracowników - w tym do powoda - wspólnie odpowiedzialnych za powierzone mienie. Utrata tego zaufania wpłynęła na decyzje pracodawcy o zwolnieniu dwóch pracowników (najdłużej zatrudnionych) oraz o przesunięciu jednego z nich na inne stanowisko. Spowodowało to znaczną poprawę, a przeprowadzony remanent nie wykazał braków.

W kasacji postawiony został zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 45 § 1 KP, "wyrażającą się w przyjęciu przez Sąd Wojewódzki, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa, gdy prawna ocena zdarzenia będącego faktycznie podstawą wypowiedzenia prowadzi do wniosku, iż zda-

zenie to nie jest prawdziwe w rozumieniu art. 45 KP". Nie kwestionuje się w niej prawa pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę na skutek utraty zaufania do pracownika, podnosi się jednak, że utrata zaufania "nie może być nieuzasadniona".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie może zostać uwzględniona. Postawiono w niej został zarzut naruszenia art. 45 § 1 KP, a ściśle biorąc zakwestionowano w niej sposób rozumienia przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przewidzianego w nim wymagania, by wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony było uzasadnione i w tym znaczeniu miało określoną przyczynę (przyczyny). Konkretnie jednakże zastrzeżenia sformułowane w uzasadnieniu kasacji w istocie sprowadzają się do podważenia ustaleń faktycznych przyjętych przez ten Sąd jako podstawa rozstrzygnięcia. W szczególności wynika to z tego jej fragmentu, w którym pisze się, że za błędne należy uznać rozumowanie Sądu wyrażone w zdaniu: "Pozwany nie obciążył wprawdzie powoda obowiązkiem pokrycia strat, nie świadczy to jednak, ani o fakcie, że strat takich nie poniósł..." oraz że z przedstawionych przez samą stronę pozwaną dokumentów wynika, iż strona pozwana po rozliczeniu inwentaryzacji nie ma podstaw do obciążania powoda obowiązkiem pokrycia strat. Niezależnie od oceny, czy ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd drugiej instancji jako podstawa rozstrzygnięcia są prawidłowe (w tym zakresie Sąd Najwyższy nie dopatrył się uchybień w rozstrzygnięciu tego Sądu), zastrzeżenia skierowane przeciwko nim ze względów czysto "formalnych" nie mogą być wzięte pod uwagę. Sąd Najwyższy w ramach skargi kasacyjnej co do zasady dokonuje kontroli zaskarżonego wyroku pod względem jego zgodności z obowiązującym prawem, nie kontroluje natomiast bezpośrednio ustaleń faktycznych, chyba że wykazane zostanie, iż przy ich dokonywaniu doszło do uchybienia przepisom postępowania, jeżeli mogło ono mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393<sup>1</sup> KPC). W postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy pełni rolę "sądu stosowania prawa" (kontrolującego stosowanie prawa), a nie rolę "sądu ustalania faktów" ("sądu faktów"). Ponadto Sąd Najwyższy rozstrzyga sprawę w granicach kasacji (z urzędu pod uwagę bierze tylko nieważność postępowania - art. 393<sup>11</sup> KPC). Oznacza to między innymi, że Sąd Najwyższy związany jest granicami

podstawy prawnej kasacji - która została w niej wskazana i która polega na wymie-  
nieniu konkretnych przepisów, które w ocenie skarżącego zostały pogwałcone - jak  
również granicami jej uzasadnienia (strony mogą jednakże przytaczać nowe uzasad-  
nienie podstaw kasacyjnych). W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy rozpatrując niniej-  
szą sprawę musiał pominąć te zastrzeżenia zawarte w kasacji, które dotyczą ustaleń  
natury faktycznej, zwłaszcza z tego względu, iż strona powodowa nie twierdzi, że  
zostały one dokonane w następstwie naruszenia przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych konkretnych przepisów prawa procesowego, a nawet nie powołuje art.  
393<sup>1</sup> pkt 2 KPC, co oznacza, iż nie ma zastrzeżeń co do sposobu zastosowania  
przez ten Sąd przepisów prawa procesowego.

Z uzasadnienia wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wynika, że  
przyjął on, iż w mieniu powierzonym powodowi (wspólnie z innymi pracownikami)  
występowały niedobory, że pracodawca w związku z tym ponosił określone straty  
(jakkolwiek nie obciążył nimi powoda), że brak było dokładności i rzetelności w wy-  
konywaniu obowiązków przez powoda, który - w ogólności - obowiązki swoje wyko-  
nywał w sposób niewłaściwy.

Zgodzić należy się z wywodami kasacji, gdy pisze się w niej, że nie każdy  
przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypo-  
wiedzenie mu umowy o pracę. Jego utrata, zdaniem Sądu Najwyższego, musi mieć  
oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samo-  
woli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń. W świetle jednakże ustaleń faktycz-  
nych przyjętych przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie może budzić zas-  
trzeżenia ocena, iż brak zaufania do powoda jako pracownika, któremu powierzono  
mienie z obowiązkiem wyliczenia się i który przez niewłaściwe wykonywanie swoich  
powinności powodował powstawanie w nim strat, był racjonalny i uzasadniony. Po-  
wodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej  
przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrud-  
niać, może być zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone  
właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jed-  
nakże istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można -  
bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie  
nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w

których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Przy takich założeniach nie może budzić wątpliwości, iż były realne powody, by pracodawca nie miał zaufania do powoda w stopniu, jaki jest wymagany zwłaszcza w przypadkach powierzenia mienia pracownikom.

Ponadto należy mieć na uwadze, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym środkiem rozwiązywania stosunków pracy i ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy. Zgodzić się w związku z tym należy z poglądem wyrażonym przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że "prawem pracodawcy jest dobór jak najlepszych - w świetle określonych potrzeb - pracowników".

Z powyżej wskazanych powodów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====