

Wyrok z dnia 31 maja 2001 r.

I PKN 441/00

Utrata zaufania do funkcjonariusza celnego z uwagi na jego niepożądane kontakty z osobami podejrzanymi o przemyt stanowi uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2001 r. sprawy z powództwa Tomasza C. przeciwko Urzędowi Celnemu w B.P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 18 stycznia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację;

zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 100 (sto) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białej Podlaskiej wyrokiem z 23 września 1999 r. oddalił powództwo Tomasza C. przeciwko Urzędowi Celnemu w B.P. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od września 1994 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony na stanowisku kontrolera celnego na przejściu granicznym w S. W dniu 29 października 1998 r. powód około godz. 17⁰⁰ – 18⁰⁰ przekroczył granicę polsko-białoruską przez przejście drogowe w T., w kierunku na Białoruś, jako pasażer samochodu osobowego marki Mercedes. Po kilku godzinach wracał do Polski przez przejście drogowe w S. Na przejściu tym wsiadł do samochodu osobowego marki Audi, oczekującego na odprawę, prowadzonego przez Mirosława G., który zgodził się zawieźć powoda do T. Samochodem tym oprócz kierowcy podróżowała jeszcze jedna przygodna pasażer-

ka, Eliza A. Po wjeździe na teren przejścia granicznego w S., już po polskiej stronie, powód zgłosił się do kierownika zmiany Waldemara M. celem dokonania odprawy celnej samochodu Mirosława G. Powiedział mu, że pasażerowie przewożą dopuszczalną ilość alkoholu. Kierownik zmiany nie wykonał szczegółowej rewizji samochodu, ponieważ znał powoda jako funkcjonariusza celnego i darzył go zaufaniem. Po dokonaniu odprawy - w czasie której stwierdzono, że w samochodzie znajdują się przedmioty zgodne ze zgłoszeniem celnym - drogę samochodowi, w którym podróżował powód, zajęchali funkcjonariusze grupy operacyjnej. Przystąpili do powtórnej kontroli samochodu. Po około pięciu minutach od zatrzymania samochodu jeden z funkcjonariuszy zauważył, że w bagażniku samochodu, w miejscu na koło zapasowe, znajdują się woreczki z jakimś płynem. W tym czasie powód i Eliza A. opuścili teren przejścia granicznego. Powód zostawił w samochodzie swój telefon komórkowy. Funkcjonariusze grupy operacyjnej znaleźli w samochodzie Mirosława G. - w drzwiach, oparciach siedzeń i podłodze - 316 kg alkoholu i 200 paczek papierosów, które nie zostały zgłoszone do odprawy celnej. Mirosław G. przyznał, że cały znaleziony w samochodzie towar - alkohol i papierosy - jest jego własnością. Zostało wszczęte przeciwko niemu postępowanie karno-skarbowe. Pismem z dnia 12 listopada 1998 r. pozwany pracodawca poinformował Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Administracji Celnej, którego członkiem był powód, o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zarząd zakładowej organizacji związkowej nie udzielił żadnej odpowiedzi. Pismem z 31 marca 1999 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał utratę zaufania z uwagi na utrzymywanie przez powoda jako funkcjonariusza celnego niepożądanych kontaktów z osobami zajmującymi się przemytem, w związku z: 1) przekroczeniem granicy przez przejście drogowe w S., na którym powód był zatrudniony, w dniu 29 października 1998 r. około godz. 20⁰⁰, wraz z dwoma innymi osobami, w samochodzie osobowym, w którym ujawniono przemyt 316 kg alkoholu i 200 paczek papierosów, 2) pytaniem żołnierza Straży Granicznej w czasie wjazdu na teren przejścia drogowego w S. o grupę operacyjną Urzędu Celnego, 3) złożeniem oświadczenia ustnego kierownikowi zmiany, że celem wyjazdu osób podróżujących tym samochodem był tylko zakup paliwa i nic poza tym, 4) prośbą skierowaną do kierownika zmiany o dokonanie odprawy celnej osób znajdujących się w tym samochodzie i zgłoszeniem, że podróżni ci posiadają alkohol po jednej butelce na osobę, 5) kilkakrotnym przekracza-

niem granicy w październiku 1998 r. przez przejście drogowe w S. tym samym samochodem osobowym, który był przystosowany do ukrywania przemytu i w którym ujawniono przemyt o znacznej wartości. Sąd Rejonowy ocenił, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione. W odniesieniu do pracownika, do którego pracodawca musi mieć zaufanie z uwagi na charakter jego pracy i zajmowane stanowisko, wystarczającą przyczyną wypowiedzenia jest utrata zaufania wynikająca z okoliczności, które sprawiają, że pracodawca zaczyna nabierać wątpliwości co do prawidłowości wykonywania przez pracownika obowiązków służbowych. Powód był zatrudniony na stanowisku funkcjonariusza celnego. W związku z charakterem jego pracy na tym stanowisku i zakresem obowiązków element zaufania w relacjach między pracodawcą i pracownikiem był szczególnie doniosły. Obowiązków funkcjonariusza celnego nie może wykonywać osoba, w stosunku do której może być wysunięty zarzut utrzymywania kontaktów z osobami zajmującymi się przemytem. Powód przesłuchiwany w postępowaniu karno-skarbowym przeciwko Mirosławowi G. jako świadek oraz w niniejszej sprawie w charakterze strony zeznał, że nie znał wcześniej tej osoby. Sąd Rejonowy ustalił tymczasem, że powód i Mirosław G. uczęszczali w latach 1981-1989 do tej samej klasy w szkole podstawowej. Już sam fakt, że powód zataił przed pracodawcą swoją znajomość z kierowcą, w którego samochodzie stwierdzono przemyt i z którym kilkakrotnie przekraczał granicę celną państwa, stanowił - w ocenie Sądu - wystarczającą przyczynę utraty doń zaufania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z 18 stycznia 2000 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego. W apelacji powód zarzucił naruszenie art. 38 § 1 KP przez uznanie, że pracodawca przeprowadził konsultację wypowiedzenia ze związkami zawodowymi, art. 45 § 1 KP przez uznanie, że istniały uzasadnione przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, art. 3 KPC i art. 232 KPC przez dopuszczenie dowodów nie zgłaszanych przez strony i oparcie na nich dokonanych ustaleń faktycznych, a tym samym naruszenie zasady kontrydiktoryjności, art. 233 § 1 KPC przez dowolną ocenę materiału dowodowego, a ponadto nierozpoznanie istoty sprawy w zakresie istnienia po stronie bezpośredniego przełożonego powoda zaufania do niego jako pracownika niezbędnego do dalszego wykonywania pracy.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę materialnoprawną dokonane przez Sąd Rejonowy. Stwierdził, że utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Są takie stanowiska pracy,

na których szczególnie wymagane jest takie zachowanie się pracownika, aby nie było najmniejszych wątpliwości co do jego uczciwości. Należy do nich stanowisko celnika. Swoim działaniem, polegającym na przekraczaniu granicy celnej samochodem przewożącym ukryte przemycane towary, powód ułatwiał ten proceder, gdyż jego obecność powodowała mniej wnikliwą kontrolę ze strony innych znających go celników. Rzeczą drugorzędną jest, czy powód wiedział o przemycie, chociaż okoliczności zdarzenia pozwalają przypuszczać, że był tego świadomy. Sam brak pewności co do roli powoda w zdarzeniu mógł spowodować uzasadnioną utratę zaufania pracodawcy do niego jako celnika. Konsultacja ze związkami zawodowymi została dokonana w sposób prawidłowy. Nie narusza art. 38 § 1 KP wypowiedzenie powodowi umowy o pracę po upływie kilku miesięcy od zawiadomienia zarządu związku o zamiarze wypowiedzenia, skoro przyczyną wręczenia powodowi pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dopiero po kilku miesiącach od konsultacji związkowej była jego wielomiesięczna choroba powodująca nieobecność w pracy. Ocena pracy powoda dokonana przez jego bezpośredniego przełożonego dotyczy okresu przed ujawnionym zdarzeniem i dlatego nie może stanowić przesłanki do oceny postawy powoda jako celnika w związku z jego udziałem w owym zdarzeniu.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód. Jako podstawę kasacji wskazał naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię: 1) art. 45 § 1 KP, polegającą na uznaniu, że wypowiedzenie mu umowy o pracę było uzasadnione, podczas gdy nie udowodniono mu ani na czym miały polegać jego niepożądane kontakty z osobami zajmującymi się przemytem, poza całkowicie incydentalnym przekroczeniem przez powoda granicy w dniu 29 października 1998 r. w samochodzie Mirosława G., ani jego udziału i winy w przestępstwie przemytu alkoholu i papierosów w samochodzie Mirosława G. oraz kilkakrotnego przekraczania granicy w październiku 1998 r. w celu popełnienia lub pomocy w popełnieniu przestępstwa przemytu, 2) art. 38 § 1 KP, polegającą na uznaniu, że konsultacja ze związkami zawodowymi została dokonana w sposób prawidłowy, podczas gdy miała ona miejsce w dniu 12 listopada 1998 r., ze wskazaniem zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę na koniec lutego 1999 r., oraz w sytuacji, gdy toczyło się postępowanie przygotowawcze w sprawie dokonanego w dniu 29 października 1998 r. przemytu, w którym powodowi nie przedstawiono żadnych zarzutów i w którym nie był nawet przesłuchany w charakterze świadka. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku oraz

poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego przez uwzględnienie powództwa.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zawiera uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny nie została uwzględniona. W związku z tym, że nie oparto jej na zarzutach naruszenia przepisów postępowania (art. 393¹ pkt 2 KPC), zwłaszcza przepisów dotyczących dokonywania ustaleń faktycznych, dla oceny prawidłowości zastosowania wskazanych w kasacji przepisów prawa materialnego - art. 45 § 1 KP i art. 38 § 1 KP - miarodajny był stan faktyczny ustalony przez Sąd Okręgowy i stanowiący podstawę wydania zaskarżonego wyroku, wiążący Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (art. 393¹⁵ KPC).

Istotą sprawy była ocena zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni przepisu art. 45 § 1 KP, uznając że wypowiedzenie to było w ustalonym stanie faktycznym sprawy uzasadnione. Przyczyną wypowiedzenia - wskazaną w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę - była utrata zaufania do powoda, zatrudnionego na stanowisku funkcjonariusza celnego, z uwagi na utrzymywanie przez niego niepożądanych kontaktów z osobami zajmującymi się przemytem, przy czym pracodawca wskazał pięć okoliczności, które jego zdaniem uzasadniały utratę zaufania do powoda. Zadaniem Sądu przy ocenie zasadności wypowiedzenia było ustalenie, czy okoliczności wskazane przez pracodawcę miały faktycznie miejsce i czy uzasadniały stanowisko pracodawcy co do utraty zaufania do powoda. Okoliczności te Sąd Okręgowy ocenił jako udowodnione, a tym samym prawdziwe. Ustaleń faktycznych Sądu w tym przedmiocie kasacja skutecznie nie podważa ze względu na brak odpowiednio skonstruowanych zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że powód w dniu 29 października 1998 r. przekroczył granicę celną państwa przez przejście drogowe w S. w samochodzie, w którym ujawniono przemyt alkoholu i papierosów. Kierowcą samochodu był Mirosław G., którego powód znał, ponieważ przez osiem lat uczęszczał z nim do tej samej klasy w szkole podstawowej (w latach 1981-1989), a więc niecałe dziesięć lat przed przedmiotowym zdarzeniem. Z tą samą osobą powód kilkakrotnie wcześniej w październiku 1998 r. przekraczał granicę. Po zatrzymaniu samochodu Mirosława G. przez funkcjonariuszy grupy operacyjnej w celu dokonania ponownej kontroli celnej powód niezwłocznie opuścił przejście gra-

niczne w S., jakby wiedział o tym, że kontrola ta potrwa dłużej, zostawił przy tym w samochodzie swój telefon komórkowy, jakby wiedział, że bez problemu go odzyska. Powód konsekwentnie zaprzeczał znajomości z Mirosławem G., postępowanie dowodowe ujawniło co innego. Pośrednio okoliczność ta wskazuje na uzasadnione przesłanki do utraty przez pracodawcę zaufania do powoda jako pracownika.

Pracodawca nie postawił powodowi zarzutu zawinionego udziału w przestępstwie przemytu alkoholu i papierosów dokonanym przez Mirosława G., ani też zarzutu kilkakrotnego przekroczenia granicy z tą osobą w celu popełnienia lub w celu udzielenia pomocy w popełnieniu przestępstwa przemytu. Gdyby powodowi można było postawić takie zarzuty, to zapewne zostałyby wszczęte również przeciwko niemu postępowanie karne, co faktycznie nie miało miejsca, a pracodawca prawdopodobnie rozwiązałby z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym z jego winy, co się również nie wydarzyło. Pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem ze względu na utratę zaufania do niego jako funkcjonariusza celnego, a było to usprawiedliwione ustalonymi okolicznościami zdarzenia z października 1998 r. - niepożądanym kontaktem z osobą zajmującą się przemytem. Nawet jednorazowy, incydentalny udział powoda w zdarzeniu na przejściu granicznym, obejmującym przemyt, usprawiedliwiał utratę zaufania do niego. Powód stworzył bowiem swoim zachowaniem podczas dokonywania odprawy celnej samochodu Mirosława G. pozory wiedzy o tym, czym zajmuje się jego znajomy (np. wypytywał żołnierza Straży Granicznej o grupę operacyjną Urzędu Celnego, oddalił się pospiesznie z przejścia granicznego z chwilą podjęcia przez funkcjonariuszy grupy operacyjnej czynności powtórnej kontroli celnej), a to uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę na stanowisku kontrolera celnego.

Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie pracownikowi nie można przypisać winy - lub nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie jest nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności podejścia do obowiązków pracowniczych, nawet w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych faktycznie nie dochodzi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Przy takich założeniach nie może budzić wątpliwości, iż istniały realne powody, by pracodawca utracił do powoda zaufanie wymagane zwłaszcza na takim stanowisku pracy, jakie powód zajmował. Funkcjonariusz celny pełni funkcję publiczną, istotną z punktu widzenia interesów państwa (nie tylko

fiskalnych), dlatego też w stosunku zatrudnienia na takim stanowisku powinny pozostawać jedynie osoby darzone zaufaniem przez pracodawcę.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 38 § 1 KP. Skarżący wiąże błędną wykładnię tego przepisu z niedokonaniem przez pracodawcę ponownego (powtórnego) zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę po zakończeniu postępowania przygotowawczego przeciwko Mirosławowi G. z podaniem związkowi zawodowemu informacji, że przeciwko powodowi nie toczyło się żadne postępowanie karne i nie był nawet przesłuchany w tym postępowaniu w charakterze świadka. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że pracodawca zawiadomił reprezentującą powoda zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę w dniu 12 listopada 1998 r., przy czym związek zawodowy nie zajął jakiegokolwiek stanowiska w tej kwestii. Wypowiedzenie zostało dokonane dopiero 31 marca 1999 r., czyli ponad cztery miesiące później, ponieważ powód kilka miesięcy korzystał ze zwolnienia lekarskiego z uwagi na długotrwałą chorobę i wobec tego - stosownie do treści art. 41 KP - bezpośrednio po dokonanej konsultacji związkowej pracodawca nie mógł wypowiedzieć mu umowy o pracę. Ponowna konsultacja związkowa po upływie czterech miesięcy nie była konieczna, ponieważ mimo upływu tego czasu w żaden sposób nie zmieniły się istotne okoliczności sprawy, w szczególności przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyny podane Zarządowi Związku Zawodowego Pracowników Administracji Celnej Urzędu Celnego w B.P. w piśmie z 12 listopada 1998 r. były dokładnie takie same jak przyczyny wskazane w piśmie z 31 marca 1999 r. wypowiadającym powodowi umowę o pracę. Nie ma racji skarżący, że okoliczności wskazane organizacji związkowej w piśmie z 12 listopada 1998 r. powinny być zostać sprostowane lub uzupełnione, a bez ich sprostowania przed 31 marca 1999 r. należy uznać za nierzetelną informację skierowaną do organizacji związkowej co do przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę. Nie zachodziła potrzeba późniejszego prostowania czy uzupełniania informacji przekazanych zakładowej organizacji związkowej w piśmie z 12 listopada 1998 r. zawiadamiającym o zamiarze wypowiedzenia, skoro w zawiadomieniu tym nie było mowy o toczącym się postępowaniu karnym, zwłaszcza w stosunku do powoda. Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie było - co należy ponownie podkreślić - podejrzenie dotyczące jego udziału w przestępstwie przemytu, a wyłącznie utrata zaufania do niego jako funkcjonariusza celnego ze względu na jego niepożądane kontakty z osobami zaj-

mującymi się przemytem.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC i orzekł o kosztach procesu stosownie do art. 98 KPC.

=====