

Wyrok z dnia 22 stycznia 2008 r.

I PK 197/07

Zasadność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę polegającej na utracie zaufania pracodawcy w związku z wszczęciem wobec pracownika postępowania karnego powinna być oceniana na podstawie okoliczności znanych w dacie dokonania wypowiedzenia, zaś zdarzenie późniejsze, w tym umorzenie postępowania karnego lub uniewinnienie zwolnionego pracownika, nie przesądzają o niezasadności wypowiedzenia.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie: SN Zbigniew Myszka, SA Jolanta Pietrzak (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa Piotra L. przeciwko Robotniczej Spółdzielni Mieszkaniowej „P.” w K. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 13 lutego 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2006 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kutnie przywrócił powoda Piotra L. do pracy w pozwanej Robotniczej Spółdzielni Mieszkaniowej „P.” w K. na dotychczasowe warunki pracy i płacy, nadto nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Kasy Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 150 zł tytułem wydatków poniesionych w sprawie. Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Powód Piotr L. był zatrudniony w Robotniczej Spółdzielni Mieszkaniowej „P.” w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 1990 r., ostatnio na stanowisku kierownika Za-

kładu Obsługi Technicznej. Nadto do 18 czerwca 1997 r. pełnił funkcję członka zarządu do spraw ciepłownictwa. W dniu 26 lutego 1998 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę wskazując jako przyczynę utratę zaufania do pracownika na stanowisku kierowniczym w związku z toczącymi się postępowaniami karnymi i ustaleniami organów kontrolnych spółdzielni. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę podpisało dwóch członków zarządu: Józef F. i Andrzej N.

W dniu 12 września 1997 r. na skutek zawiadomienia skierowanego przez Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w K. wszczęto przeciwko powodowi dochodzenie w sprawie o przestępstwo z art. 2 § 2 ustawy z dnia 12 października 1994 r., polegające na zatajeniu okoliczności mających szczególne znaczenie dla warunków przetargu, o czym powiadomiono przewodniczącego rady nadzorczej spółdzielni. W dniu 22 stycznia 1998 r. akta dochodzenia w celu sporządzenia aktu oskarżenia przekazano do Prokuratury Rejonowej w K. Prawomocnym postanowieniem Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 5 maja 1998 r. postępowanie w zakresie wymienionego czynu zostało umorzone wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego.

Na posiedzeniu komisji rewizyjnej rady nadzorczej spółdzielni w dniu 27 listopada 1996 r. ustalono, iż budzą wątpliwości w sprawie zakupu zaworów termostatycznych H. takie okoliczności jak data zawarcia umowy - 1993 r. oraz termin pierwszej dostawy - 1995 r. W dniu 26 lutego 1998 r. do pozwanej spółdzielni wpłynął protokół polustracyjny z kontroli przeprowadzonej przez Związek Rewizyjny Spółdzielni Mieszkaniowych RP w W. W protokole pośród uchybień wskazano na zakup bez przetargu zaworów termostatycznych firmy H. w 1995 r. oraz datę podpisania umowy - 20 listopada 1993 r.

Pismem z dnia 17 sierpnia 1998 r. - w odpowiedzi na pismo prezesa pozwanej spółdzielni - Prokurator Rejonowy w K. udzielił informacji co do toczących się przeciwko powodowi postępowań karnych. W dniu 13 października 1997 r. prezydium rady nadzorczej pozwanej spółdzielni złożyło zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez powoda oraz innych członków zarządu, podpisane przez - między innymi - Józefa F. Kwestia z tym związana nie była przedmiotem obrad całej rady nadzorczej. Na skutek ustnego zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa zostało wszczęte przeciwko powodowi kolejne postępowanie. Zarzuty stawiane powodowi w jego toku pokrywały się częściowo z zawiadomieniem z dnia 13 października 1997 r. skierowanym przez prezydium rady nadzorczej pozwanej spółdzielni. Postępowanie zakończyło się uniewinnieniem powoda od popełnienia

dwóch z zarzucanych mu czynów, jeśli natomiast chodzi o trzeci zarzucany czyn to doszło do jego przedawnienia.

Powód został zatrudniony przez prezesa zarządu Marię K., która była prezesem przez 7 lat i miała pełne zaufanie do powoda jako pracownika z uwagi na prawidłowe i nowatorskie wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych. Od czerwca 1997 r. do lutego 1998 r. prezesem zarządu był Jerzy L. Pomimo wiedzy o toczących się w stosunku do powoda postępowaniach karnych, z powodu dobrej współpracy, nie stracił on zaufania do powoda. Po odwołaniu Jerzego L. prezesem zarządu został Józef F. Od 1996 r. dochodziło do sytuacji konfliktowych pomiędzy zarządem spółdzielni a radą nadzorczą. Powód posiada wykształcenie wyższe techniczne, ukończył Politechnikę S. między innymi na kierunku Siłownie Ciepłne. W okresie pracy w pozwanej spółdzielni podejmował się wielu nowatorskich (na koniec lat 90-tych) rozwiązań polegających na montażu automatyki pogodowej i zaworów termostatycznych. Wykonywał swoje obowiązki sumiennie i starannie ciesząc się poparciem kolejnych zarządów oraz członków spółdzielni. Jego działania przyniosły korzyści w oszczędnościach energii cieplnej dla spółdzielni.

Sąd Rejonowy ocenił, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie budzi wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony. Wszelkie dowody w sprawie przeprowadzone zostały na wniosek strony powodowej lub z urzędu we wstępnej fazie postępowania. Strona pozwana nie zgłosiła żadnych wniosków dowodowych i zdaniem Sądu nie wykazała ani zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę, ani niemożności czy niecelowości przywrócenia go do pracy. Jednocześnie pozwana spółdzielnia w żaden sposób nie kwestionowała dowodów zgłoszonych przez powoda i przeprowadzonych w toku postępowania. Na tle tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. W motywach Sąd zwrócił w pierwszej kolejności uwagę na ciężar dowodu w przedmiotowym postępowaniu i podkreślił, iż to pracodawcę obciąża dowód prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu strona pozwana nie wykazała prawdziwości przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a sama przyczyna jest mało konkretna i nieprecyzyjna. Oświadczenie o wypowiedzeniu bowiem w żaden sposób nie precyzuje, o jakie postępowania karne chodzi i jakie ustalenia organów spółdzielni wpłynęły na utratę zaufania do powoda. Bezsporne jest, iż w stosunku do powoda toczyły się dwa postępowania karne: jedno na skutek zawiadomienia złożonego przez Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepł-

nej (umorzone wobec braku znamion czynu zabronionego) oraz drugie na skutek zawiadomienia z dnia 13 października 1997 r. podpisanego przez jedną z osób, które następnie podpisały oświadczenie o wypowiedzeniu. Co do ustaleń organów spółdzielni to jedynie z odpowiedzi na pozew wynika, iż chodzi o wystąpienie rady nadzorczej z dnia 27 listopada 1996 r. oraz protokół lustracyjny doręczony spółdzielni w dniu 26 lutego 1998 r., a więc w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Inne ewentualne ustalenia nie zostały przedstawione przez stronę pozwaną.

Sąd Rejonowy, odwołując się do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1998 r., I PKN 498/98 (OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 104), stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia jaką jest utrata zaufania zawiera w sobie elementy subiektywne, powodujące, że pracodawca (w tym przypadku członkowie zarządu) nie może już obdarzyć pracownika niezbędnym do dalszej współpracy zaufaniem i właśnie z tego powodu wymaga ona „kwestii dowodowych” związanych z przesłuchaniem danych osób. Jest to tym bardziej istotne, gdy przyczyna wypowiedzenia jest nieprecyzyjna, a okoliczności ujawnione w toku postępowania wskazują na wyłącznie subiektywną ocenę pracodawcy w stosunku do powoda. Jednakże pomimo elementów subiektywnych leżących w sferze motywacji pracodawcy utrata zaufania musi mieć jednocześnie swe obiektywne podłoże wyrażające się w określonym stanie faktycznym, powodującym, iż pracodawca w realiach danej sprawy mógł utracić zaufanie do pracownika. W ocenie Sądu Rejonowego nie można wymagać od pracodawcy, aby oczekiwał na prawomocne zakończenie postępowania karnego, zwłaszcza, gdy dotyczy to osób na stanowisku kierowniczym. Z drugiej jednak strony nie można również zupełnie oderwać się od ewentualnego wyniku postępowania karnego lub przyczyn jego wszczęcia i oparcia ich na obiektywnych przesłankach. Nie do zaakceptowania jest bowiem, zdaniem Sądu, sytuacja, gdy wobec pracownika zostaje wszczęte postępowanie karne na podstawie np. fałszywego zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa, w celu wyłącznie pokrzywdzenia danej osoby i twierdzenie, iż samo prowadzenie postępowania karnego wywołuje utratę zaufania do pracownika.

Sąd Rejonowy podkreślił, że aż do lutego 1998 r. prezesami zarządu byli Maria K. i Jerzy L., którzy mieli pełne zaufanie do powoda związane z prawidłowym wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych i zaangażowaniem w wykonywane zadania. Jerzy L. wiedział również o toczących się postępowaniach karnych,

co jego zdaniem było związane z konfliktem pomiędzy zarządem a radą nadzorczą spółdzielni. Konflikt ten doprowadził do odwołania najpierw Marii K., a następnie Jerzego L. i J.N. Po ich odwołaniu w lutym 1998 r. członkami zarządu byli jedynie Józef F. i Andrzej N., co jest sprzeczne ze statutem spółdzielni, zgodnie z którym zarząd winien składać się z minimum 3 osób. Bezpośrednio po odwołaniu Jerzego L. zarząd podjął decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę bez jakiegokolwiek uprzedniego sprawdzenia, czy i na jakim etapie znajdują się postępowania karne w stosunku do powoda. Działania sprawdzające zarząd podjął dopiero w sierpniu 1998 r., o czym świadczy pismo Prokuratora Rejonowego w K. Zdaniem Sądu takie działania zarządu budzą wątpliwości co do swego celu skoro upłynął już okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Działania takie znajdowałyby uzasadnienie, gdyby zostały podjęte przed wypowiedzeniem umowy, wskazywałyby, że pracodawca chce posiadać wiarygodne wiadomości odnośnie do toku postępowań prowadzonych przeciwko pracownikowi, z którym chce rozwiązać stosunek pracy.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że pierwsze z zawiadomień o popełnieniu przestępstwa złożyło Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w K., a postępowanie w związku z nim wszczęte już w maju 1998 r. zakończyło się umorzeniem wobec braku znamion czynu zabronionego. Oznacza to, że zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa było pozbawione podstaw prawnych, nie zostało to jednak sprawdzone przez osoby wypowiadające powodowi umowę o pracę. Natomiast drugie z zawiadomień z dnia 13 października 1997 r. zostało sporządzone między innymi przez Józefa F., który podpisał również oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. „Utrata zaufania” nie znajduje w takiej sytuacji zdaniem Sądu uzasadnienia. Nie może być bowiem tak, że osoba składająca zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa i powołująca się na działania rady nadzorczej, pomimo iż nie było to przedmiotem obrad, traci następnie zaufanie wobec wszczęcia postępowania karnego. Sąd podkreślił, iż postępowanie zakończyło się uniewinnieniem powoda oraz częściowym umorzeniem postępowania i ostatecznie potwierdziło właściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda prowadzące do znacznych oszczędności uzyskanych przez spółdzielnię.

Sąd Rejonowy podniósł następnie, że jeśli chodzi o ustalenia organów kontrolnych spółdzielni to nie wiadomo, czy chodzi o ustalenia rady nadzorczej czy związku rewizyjnego, choć odpowiedź na pozew wskazuje „na obie te okoliczności”. W ocenie Sądu brak jest przekonujących argumentów wskazujących w

jaki sposób ustalenia te wpłynęły na utratę zaufania do powoda. Od ustaleń rady nadzorczej z listopada 1996 r. do wypowiedzenia umowy upłynęło 1,5 roku. Wskazany okres czasu przemawiałby raczej za zaufaniem do powoda skoro w tym czasie nie doszło do wypowiedzenia umowy. Natomiast ustalenia związku rewizyjnego budzą zdaniem Sądu wątpliwości z powodów merytorycznych oraz formalnych. Po pierwsze, zarzut braku przetargu na zawory termostatyczne jest całkowicie chybiony, bowiem w dacie zawierania umowy, tj. w 1993 r., nie obowiązywała jeszcze ustawa z 10 czerwca 1994 r. o zamówieniach publicznych, która wprowadziła przetarg jako jedną z form zawierania umów. Większość przepisów ustawy weszła w życie z dniem 1 stycznia 1995 r. Sam fakt pierwszej dostawy w 1995 r. również może dziwić skoro z zeznań powoda wynika, iż miał on miejsce w 1994 r., kiedy były montowane pierwsze z nich w lokalach spółdzielni. Oparcie zatem zarzutu utraty zaufania na wskazaniach całkowicie pomijających unormowania prawne świadczy o braku obiektywnej przesłanki do wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd zwracając uwagę, iż protokół z lustracji został przedstawiony spółdzielni w dniu 26 lutego 1998 r., a więc w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, podniósł nadto, że uwzględniając rozległość zarzutów dziwić może fakt niezwłocznego zapoznania się z jego wynikami i podjęcia decyzji negatywnych tylko w stosunku do powoda, choć zarzuty dotyczyły zarówno działania zarządu jak i rady nadzorczej.

W ocenie Sądu Rejonowego wymienione okoliczności wskazują na fakt, iż przyczyna wypowiedzenia jest nie tylko niedostatecznie konkretna i mało precyzyjna, ale także nierzeczywista, jak również nie została udowodniona przez stronę pozwaną. Opiera się bowiem jedynie na subiektywnym i niepopartym żadnymi okolicznościami o charakterze obiektywnym odczuciu składających oświadczenie członków zarządu. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę należy zdaniem Sądu uznać za arbitralne, nieopierające się na przesłankach obiektywnych i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd podniósł, że jakkolwiek wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy to jednak niedopuszczalne jest wypowiedzenie umowy w oparciu o okoliczności krzywdzące pracownika. Ponadto jak wynika z materiału dowodowego działania powoda znajdowały swe pełne uzasadnienie techniczne i przyniosły znaczne oszczędności pozwanej spółdzielni. Powód posiada zarówno kwalifikacje teoretyczne, jak i praktyczne do zajmowania nadal poprzedniego stanowiska, co w ocenie Sądu uzasadnia przywrócenie go na dotychczas zajmowane warunki pracy i płacy. Sąd podkreślił rów-

niez, iż zasadność wypowiedzenia umowy o pracę musi uwzględniać także słuszny interes pracownika, który sumiennie i starannie wykonuje swe obowiązki pracownicze, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98 (OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 751).

Analizując natomiast podnoszony zarzut niemożności przywrócenia powoda do pracy wobec zmian organizacyjnych uniemożliwiających zatrudnienie powoda Sąd podniósł, że poza twierdzeniami pełnomocnika pozwanego nie został on w żaden sposób udowodniony i nie może w związku z tym stanowić podstawy rozstrzygnięcia sądu. Odwołując się do poglądu Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 295/99 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 145), Sąd podniósł, iż sama długość postępowania sądowego z uwagi na okres jego zawieszenia nie ma wpływu na niecelowość lub niemożność przywrócenia powoda do pracy.

Wyrokiem z dnia 13 lutego 2007 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił apelację pozwanej. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i zapatrywania prawne Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy wskazał, że w pełni podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji co do tego, że strona pozwana przede wszystkim nie udowodniła prawdziwości podanej powodowi przyczyny wypowiedzenia. W rozpoznawanej sprawie istniała po stronie pozwanej, reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika, możliwość wskazania środków dowodowych na okoliczność prawdziwości podanej przyczyny wypowiedzenia, jednak nie został zgłoszony żaden wniosek w tym przedmiocie. Fakt toczącego się postępowania karnego przeciwko powodowi był bezsporny, jednak strona pozwana miała obowiązek udowodnić prawdziwość przyczyny, jaką była utrata zaufania, albowiem nie ma żadnych przesłanek obiektywnych do tego, aby Sąd stwierdził z urzędu utratę zaufania. W rozpoznawanej sprawie pełnomocnik strony pozwanej zgłosił wniosek o przesłuchanie stron, jednak na kolejnej rozprawie wniosek cofnął, pozbawiając się w ten sposób jakiegokolwiek środka dowodowego. Zarzut dotyczący naruszenia przepisu art. 45 § 2 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że przywrócenie do pracy jest celowe, w sytuacji gdy zakład, którym kierował powód został zlikwidowany, a stanowisko, które zajmował, nie istnieje w schemacie organizacyjnym, Sąd Okręgowy również uznał za bezprzedmiotowy, zaś zgłoszone wnioski dowodowe za mocno spóźnione. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy orzekając w niniejszej sprawie o przywróceniu do pracy zdawał sobie doskonale sprawę z tego, że sprawa toczyła się ponad 6 lat. Podane w uzasadnieniu

motywy, jakimi kierował się Sąd wydając zaskarżone orzeczenie, są jednak wyczerpujące i w pełni przekonujące. Analiza niniejszej sprawy wskazuje na to, że powód był bardzo dobrym fachowcem, zaangażowanym w swoje obowiązki oraz lojalnym wobec pracodawcy. Sama okoliczność, że przez kilka lat toczyło się przeciwko niemu postępowanie karne nie może go dyskwalifikować w zakresie możliwości przywrócenia do pracy. Strona pozwana mogła w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji powołać dowody na okoliczność niecelowości przywrócenia powoda do pracy ale tego nie zrobiła. Wnioski złożone w apelacji Sąd Okręgowy, kierując się treścią art. 381 k.p.c., uznał za spóźnione i z tego powodu je pominął.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiodła pozwana spółdzielnia zarzucając: naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, iż utrata zaufania do pracownika w chwili wypowiedzenia umowy o pracę spowodowana wszczęciem wobec pracownika postępowania karnego w związku z jego czynnościami służbowymi nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz naruszenie art. 45 § 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że przywrócenie do pracy jest celowe, pomimo długiej przerwy, jaką miał powód w wykonywaniu obowiązków wynikających z zajmowania określonego stanowiska kierowniczego, co wiąże się z pogorszeniem stanu kwalifikacji oraz z utratą potrzebnego doświadczenia do wykonywania niniejszej funkcji; naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 381 k.p.c., poprzez oddalenie wniosku przez Sąd drugiej instancji o dopuszczenie dowodu z dokumentu, tj. odpisu schematu organizacyjnego, na okoliczność zlikwidowania dotychczasowego stanowiska pracy powoda, zwłaszcza że powód okoliczności tej nie kwestionował i była ona bezsporna, a o potrzebie powołania tego dowodu pozwany dowiedział się dopiero z uzasadnienia orzeczenia Sądu pierwszej instancji, przy czym należy zaznaczyć, że uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a zwłaszcza na orzeczenie w zakresie niecelowości przywrócenia powoda do pracy u pozwanego.

Wskazując na przytoczone podstawy skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 13 lutego 2007 r. [...] w całości, a także uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Kutnie z dnia 15 listopada 2006 r. [...] i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Kutnie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o

uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadny jest zarzut naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p. polegające na przyjęciu, iż utrata zaufania do pracownika w chwili wypowiedzenia umowy o pracę spowodowana wszczęciem wobec pracownika postępowania karnego, w związku z jego czynnościami służbowymi, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W rozpatrywanej sprawie należy zwrócić uwagę na dwie okoliczności, które rzutują w sposób zasadniczy na ocenę zasadności dokonanego wypowiedzenia. Pierwszą z nich jest to, że wypowiedzenia dokonano wobec pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, a drugą to, że wypowiedzenia dokonano w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa przez tegoż pracownika. Podejrzenie to, wraz z wszczęciem wobec pracownika postępowania karnego, i w powiązaniu z uzyskaniem przez pracodawcę informacji o wynikach kontroli, stało się przyczyną sformułowania przez pracodawcę zarzutu o utracie zaufania do powoda jako pracownika. Zatem przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było samo wszczęcie i prowadzenie przeciwko niemu postępowania karnego, ale mająca swe źródło po części w tymże wszczęciu, ale nie tylko, utrata zaufania do powoda. Ta zaś okoliczność nakazuje inaczej spojrzeć na zagadnienie i wyklucza prawidłowość wniosku, że późniejsze uwolnienie powoda od stawianych mu zarzutów jest równoznaczne z niezasadnością dokonanego wobec niego wypowiedzenia. Wszakże w dacie składania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem przeciwko powodowi toczyły się dwa postępowania karne i oba były związane z zatrudnieniem u pozwanej i pełnioną przez powoda funkcją kierowniczą. Analiza przebiegu tych postępowań karnych wyklucza zasadność wniosku, że brak podstaw do postawienia powodowi zarzutów był oczywisty. Należy bowiem przypomnieć, że jedno z tych postępowań zostało co prawda umorzone, wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego, ale nastąpiło to dopiero po kilku miesiącach w maju 1998 r., natomiast w dacie dokonywania wypowiedzenia aktu dochodzenia przekazano do Prokuratury Rejonowej w K. celem sporządzenia aktu

oskarżenia. Z kolei drugie postępowanie toczyło się kilka lat i co prawda ostatecznie powoda uniewinniono w zakresie dwóch zarzucanych mu czynów, a w zakresie trzeciego postępowanie umorzono wobec przedawnienia, ale pierwotnie nastąpiło skazanie powoda.

W tej sytuacji nie sposób uznać, nawet jeśli zawiadomienie o przestępstwie podpisał ten sam członek władz spółdzielni, który składał następnie oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, że w dacie dokonania wypowiedzenia nie było podstaw do utraty zaufania w związku z toczącymi się postępowaniami karnymi. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 498/98 (OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 104), wyraził pogląd, że uniewinnienie pracownika od zarzutu popełnienia przestępstwa nie pozbawia sądu pracy możliwości uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione z powodu utraty zaufania do niego lub nieprzydatności do zajmowania dotychczasowego stanowiska pracy. Z kolei w wyroku z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97 (OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 569), Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że zasadność powołania się na utratę zaufania do pracownika jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, w sprawie, w której pracodawca powziął podejrzenie, że pracownik dokonuje w sposób ciągły zaboru mienia, nie zależy od stwierdzenia prawomocnym wyrokiem karnym faktu popełnienia przez pracownika przestępstwa na szkodę pracodawcy. Wystarczające mogą być okoliczności usprawiedliwiające to podejrzenie, takie jak wszczęcie przeciwko pracownikowi dochodzenia, prowadzenie postępowania karnego przygotowawczego łącznie z wniesieniem aktu oskarżenia oraz ustalenie, że pracownik sprzedawał takie przedmioty, jakie często ginęły w zakładzie pracy.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela zacytowane poglądy. Uznaje także, że zasadność przyczyny wypowiedzenia w postaci utraty zaufania w związku z wszczęciem wobec pracownika postępowania karnego winna być co do zasady oceniana na podstawie okoliczności znanych w dacie dokonywania wypowiedzenia, zaś zdarzenia późniejsze, w tym umorzenie postępowania karnego lub uniewinnienie zwolnionego pracownika, mogą mieć znaczenie dla oceny zasadności wypowiedzenia, ale nie przesądzają o jego niezasadności. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby mimo prowadzenia wobec pracownika postępowania karnego i to związanego z jego obowiązkami pracowniczymi, dalej obdarzał go zaufaniem, jakie jest wszak konieczne w procesie pracy, zwłaszcza wobec osób zajmujących stanowiska kierownicze, mających dostęp do tajemnic przedsiębiorstwa.

Konkludując stwierdzić należy, że utrata zaufania do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze w związku z toczącymi się wobec niego postępowaniami karnymi, w szczególności w sytuacji, gdy organy kontrolne spółdzielni również dopatrzyły się nieprawidłowości w postępowaniu pracownika, uzasadnia dokonanie wobec takiego pracownika wypowiedzenia umowy o pracę.

W świetle poczynionych tu rozważań wypada przypomnieć, że postępowania w sprawach pracowniczych według zamierzeń ustawodawcy winny się toczyć szybko, tak aby wadliwe decyzje pracodawców, zwłaszcza w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, mogły być w krótkim czasie od ich podjęcia ocenione przez sąd i w razie potrzeby skorygowane. Służą temu określone rozwiązania prawne. W tym kontekście zupełnie niezrozumiałe jest zawieszanie postępowania dotyczącego prawidłowości rozwiązania stosunku pracy i wieloletnie oczekiwanie na rozstrzygnięcie postępowania karnego, zwłaszcza w przypadku tak sformułowanej przyczyny wypowiedzenia.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

=====