

Wyrok z dnia 2 września 2003 r.

I PK 389/02

Przekazanie przez pracownika organom ścigania kopii dokumentów potwierdzających zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa (art. 304 § 1 k.p.k.) w sytuacji, gdy istniały uzasadnione podstawy do jego złożenia, nie jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 września 2003 r. sprawy z powództwa Henryka J. i Kazimierza B. przeciwko Przedsiębiorstwu Transportu Kolejowego i Gospodarki Kamieniem Spółce Akcyjnej w R. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach - Ośrodka Zamiejscowego w Rybniku z dnia 23 maja 2002 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powodowie Henryk J. i Kazimierz B. wnieśli o przywrócenie ich do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Transportu Kolejowego i Gospodarki Kamieniem SA w R. i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, podając w uzasadnieniu, że pozwany bez usprawiedliwionych przyczyn rozwiązał z nimi umowę o pracę bez wypowiedzenia, nie uzyskując zgody zarządu organizacji związkowej, którego powodowie byli członkami.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Rozpoznając sprawę po raz trzeci, po dwukrotnym uchyleniu wyroku Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Rybniku wyrokiem z dnia 20 marca 2001 r. [...], zasądził od pozwanego na rzecz powodów odszkodowanie i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. Sąd ustalił, że powodowie byli zatrudnieni u pozwanego w Dziale Regulami-

nów i Dokumentacji od 1994 r., a od listopada 1995 r. byli członkami zarządu Związku Zawodowego „K.”. W dniu 24 czerwca 1997 r. doręczono powodom pismo rozwiązujące z nimi stosunek pracy bez wypowiedzenia z dniem 30 czerwca 1997 r., wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy skopiowanie i wyniesienie poza siedzibę pozwanego dokumentów zawierających tajemnice handlowe spółki. Przed rozwiązaniem umowy Zarząd Związku Zawodowego „K.” podjął w dniu 23 czerwca 1997 r. uchwałę o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodami umowy o pracę. O fakcie skopiowania dokumentów przez powodów zarząd pozwanego dowiedział się 26 maja 1997 r. Oceniając ten stan faktyczny Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było sprzeczne z prawem, bowiem naruszało przepis art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), wobec braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz przepis art. 52 § 2 Kodeksu pracy wobec niezachowania miesięcznego terminu od daty dowiedzenia się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Jednocześnie Sąd uznał żądanie przywrócenia do pracy za sprzeczne z zasadami określonymi w art. 8 Kodeksu pracy. Sąd dopatrzył się uchybień w postępowaniu powodów, którzy - jego zdaniem - o stwierdzonych nieprawidłowościach w działaniu zarządu Spółki, wynikających ze skopiowanych przez nich dokumentów, powinni w pierwszej kolejności zawiadomić radę nadzorczą. Sąd wziął również pod uwagę okoliczności będące przedmiotem postępowania w sprawie karnej [...], w której powodowie byli oskarżeni o sfalszowanie protokołu zebrania pracowników. Protokoły te stanowiły jeden z dokumentów związanych z założeniem związku zawodowego. Ustalił ponadto, że w czasie trwania procesu nastąpiły zmiany organizacyjne w Spółce, w związku z czym w zasadzie niemożliwe jest przywrócenie powodów na poprzednie warunki pracy. Z tych przyczyn zamiast przywrócenia do pracy Sąd orzekł o odszkodowaniu.

Apelację od tego wyroku wniosły obie strony. Powodowie żądali przywrócenia ich do pracy, a pozwany kwestionując fakt powstania Związku Zawodowego „K.” i fakt objęcia powodów ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę wnosił o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 23 maja 2002 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach - Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powodów do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach, zasądził od pozwanego na rzecz powoda Henryka J. 164.888,98 zł i na

rzecz powoda Kazimierza B. 112.890,70 zł pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni, oddalił powództwo w pozostałej części i oddalił apelację pozwanego. Sąd Apelacyjny nie uwzględnił zarzutu pozwanego, że powodowie nie pełnili funkcji członków zarządu Związku Zawodowego „K.”. Związek ten został zarejestrowany w dniu 17 listopada 1995 r., co zostało potwierdzone postanowieniem Sądu Wojewódzkiego w Katowicach z dnia 21 października 1997 r. W rejestrze sądowym został odnotowany wybór powodów do zarządu związku i powodowie pełnili te funkcje przez okres prawie dwóch lat przed zwolnieniem z pracy. Powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 12 września 1990 r., III PZP 1/90 (OSP 1991 nr 6, poz. 159), Sąd Okręgowy uznał, że ani zakład pracy, ani sąd pracy nie mają prawa kontrolować, ani nie mogą kwestionować prawidłowości wyboru członka zarządu związku zawodowego, czasu trwania kadencji czy zasadności decyzji organów związkowych. W zakresie naruszenia przez pozwanego art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowisko Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. Prawidłowe jest także uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., gdyż zarząd o przyczynach podanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę dowiedział się ponad miesiąc przed terminem rozwiązania umowy. W czasie trwania procesu strona pozwana nie przytoczyła żadnych istotnych dowodów na uzasadnienie twierdzenia, że powodowie domagając się przywrócenia do pracy czynią ze swego prawa użytek, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Ustalenia faktyczne nie uzasadniają odmowy przywrócenia do pracy z przyczyn określonych w art. 8 k.p. Powodowie nie dopuścili się bowiem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez skopiowanie dokumentów w celu zawiadomienia prokuratury o możliwym fakcie popełnienia przestępstwa. Zawiadomienie o przestępstwie zostało zgłoszone na podstawie art. 304 § 1 k.p.k. Sprzeczne z tym przepisem byłoby uprzednie powiadomienie rady nadzorczej i pozostawienie tej kwestii do jej decyzji. Na skutek zawiadomienia dokonanego przez powodów prokuratura wszczęła postępowanie i w 1997 r. skierowała akt oskarżenia między innymi przeciwko byłym członkom zarządu Spółki. Akta sprawy na etapie postępowania przygotowawczego liczą 29 tomów. Dokumenty skopiowane przez powodów nie stanowiły tajemnicy handlowej spółki. Dotyczyły one wycieku oleju napędowego i udzielenia dwóch pożyczek. Pozwana nie wykazała, aby fakty stwierdzone tymi dokumentami były objęte tajemnicą handlową Spółki. Oceniając te okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie

umów o pracę z powodami było nieprawidłowe pod względem formalnym, jak i nieuzasadnione merytorycznie w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. Tym samym żądanie przywrócenia do pracy w oparciu o przepis art. 56 k.p. i zasądzenia wynagrodzenia na podstawie art. 57 § 1 i 2 k.p. jest uzasadnione. W przypadku powodów nie można mówić o niecelowości bądź niemożności przywrócenia do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. wobec treści art. 45 § 3 w związku z art. 56 § 2 k.p. Wobec tego ustalenia Sądu pierwszej instancji odnośnie do zmian organizacyjnych i niemożności zatrudnienia powodów na poprzednich warunkach były zbędne. Strona pozwana nie udowodniła, że przywrócenie powodów do pracy będzie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powoływanie się na uchwałę obecnego zarządu Związku Zawodowego „K.” z dnia 2 marca 2001 r. nie może być brane pod uwagę wobec treści pierwszej decyzji zarządu tego związku z dnia 23 czerwca 1997 r. Twierdzenie o obniżeniu morale pracowników i zgorzeniu na skutek przywrócenia powodów do pracy nie jest niczym poparte i jako gołosłowne nie zasługuje na uwzględnienie. Przepis art. 8 k.p. ma zastosowanie w takich wypadkach, kiedy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne, a taka sytuacja nie wystąpiła w niniejszej sprawie. Ani zmiany organizacyjne, ani przewlekłość postępowania sądowego nie uzasadniają zastosowania tego przepisu.

Wyrok ten zaskarżyła kasacją strona pozwana i opierając ją na obu podstawach wymienionych w art. 393¹ k.p.c. wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Gliwicach-Ośrodkowi Zamiejscowemu w Rybniku do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę tego wyroku i oddalenie powództwa w całości. Jej zdaniem naruszenie prawa materialnego polega na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu następujących przepisów: 1) art. 32 ust. 1 w związku z art. 12 ust. 1 i 2, art. 13 oraz art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych „poprzez przyjęcie, że powodowie korzystają ze szczególnej ochrony stosunku pracy przysługującej członkom zarządu i komisji rewizyjnej związku zawodowego, w sytuacji, gdy do utworzenia Związku Zawodowego „K.” przy PTKiGK S.A. faktycznie nie doszło z uwagi na sfałszowanie uchwał o utworzeniu związku i wyborze w skład zarządu i komisji rewizyjnej, a co za tym idzie nieważnością statutu, który nie został uchwalony przez założycieli”, 2) art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 i w związku z art. 12 ust. 1 i 2, art. 13 oraz art. 14 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych „poprzez orzeczenie o przywróceniu powodów do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzeniu na rzecz powodów wynagrodze-

nia za cały czas pozostawania bez pracy, w sytuacji gdy faktycznie nie doszło do utworzenia Związku Zawodowego „K.” przy PTK i GK S.A., przez co powodowie nie mogą korzystać ze szczególnej ochrony przewidzianej ustawą o związkach zawodowych”, 3) art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 61 k.c. poprzez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie jednego miesiąca od daty dowiedzenia się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę mimo, że do daty doręczenia pisma rozwiązującego umowę termin miesięczny nie upłynął, 4) art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. Nr 47, poz. 211 ze zm.) „poprzez przyjęcie, że rozwiązanie z powodami umów o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione merytorycznie, gdyż rozwiązanie z nimi umów o pracę miało związek z pełnioną funkcją w radzie nadzorczej, w sytuacji gdy powodowie jako pracownicy Działu Regulaminów i Dokumentacji mieli dostęp do wszystkich dokumentów stanowiących tajemnicę handlową firmy, przez co niezależnie od pełnionej funkcji w radzie nadzorczej mieli obowiązek zachowania lojalności wobec pracodawcy, a dokonując samowolnie skopiowania i wyniesienia poza siedzibę pozwanego dokumentacji handlowej firmy nawet w celu zawiadomienia organów ścigania o zaobserwowanych nieprawidłowościach dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, 5) art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 1 i 2 oraz 8 k.p. „poprzez przyjęcie, że brak jest podstaw do takiej oceny zachowania powodów, na podstawie której można przyjąć, że ich roszczenia są sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, mimo że zachowanie powodów należy ocenić wyjątkowo nagannie, czego dodatkowym potwierdzeniem jest uchwała z dnia 2 marca 2001 r. Związku Zawodowego „K.”, z której wynika, że przywrócenie powodów do pracy będzie miało wpływ na obniżenie morale pracowników i wywoła zgorszenie, oraz powszechne niewybredne komentarze pracowników pozwanego o zamiarze przywrócenia powodów do pracy”.

Jako naruszony przepis postępowania wskazany został art. 233 § 2 k.p.c., a naruszenie to polega na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów „zwłaszcza uznania przez Sąd, że twierdzenie pozwanego o obniżonym morale pracowników i zgorszeniu na skutek przywrócenia powodów do pracy nie jest niczym poparte, w sytuacji gdy z uchwały z dnia 2 marca 2001 r. Związku Zawodowego „K.” wynika, że przywrócenie powodów do pracy będzie miało wpływ na obniżenie morale pracowników i wywoła zgorszenie oraz nieuwzględnienia faktu, że do utworzenia Związku Zawodowego „K.” oraz jego władz doszło w wyniku przestępstwa”. Uzasad-

niając ten ostatni zarzut wnoszący kasację podniósł, że przy rejestracji związku zawodowego członkowie założyciele dokonali poświadczenia nieprawdy, co było przedmiotem postępowania przygotowawczego, które zostało umorzone z uwagi na znikomą społeczną szkodliwość czynu. Uzasadnia to zdaniem pozwanego twierdzenie, że do utworzenia związku zawodowego nigdy nie doszło z uwagi na sfałszowanie uchwał o utworzeniu związku i wyborze zarządu, a co za tym idzie nieważność statutu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W kasacji kwestionowana jest prawidłowość ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy. Ustalenia faktyczne mogą być skutecznie podważone tylko w przypadku, gdy zostanie wykazane, że zostały dokonane z naruszeniem przepisów postępowania. Strona pozwana powołała się w kasacji na naruszenie jednego przepisu postępowania - art. 233 § 2 k.p.c. Jednakże uzasadnienie zarzutu nie odpowiada treści tego przepisu. Stanowi on, że sąd oceni na tej samej podstawie (co w § 1), jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu. Zgodnie z art. 393¹¹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach podstaw kasacyjnych, co oznacza, że ogranicza się do zbadania, czy nastąpiło naruszenie przepisów wskazanych w kasacji. Ewentualne naruszenie innych przepisów - poza nieważnością postępowania - nie jest w postępowaniu kasacyjnym brane pod uwagę. Stosując tę zasadę można nie odnosić się w ogóle do uzasadnienia zarzutu naruszenia przepisów postępowania i uznać go za bezzasadny, skoro w postępowaniu przed Sądem Okręgowym nie wystąpiła sytuacja wymagająca zastosowania art. 233 § 2 k.p.c. Przyjmując jednak, że nastąpiła omyłka pisarska i skarżącemu chodzi o naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., należy stwierdzić, że dokonana przez Sąd Okręgowy ocena dowodów w zakresie zakwestionowanym w kasacji jest zgodna z tym przepisem. Sąd Okręgowy ustosunkował się do uchwały zarządu Związku Zawodowego „K.” z dnia 2 marca 2001 r. stwierdzając słusznie, że nie jest ona dowodem przydatnym w sprawie. W uchwale tej bowiem został wyrażony pogląd osób uczestniczących w jej podejmowaniu, natomiast nie wskazuje się w niej żadnych faktów, które uzasadniałyby ten pogląd. Sąd Okręgowy przyjął także za Sądem pierwszej instancji za ustalony fakt, że toczyło się postępowanie karne o sfałszowanie protokołu zebrań

pracowników przy zakładaniu związku zawodowego, nie użył jednak określenia „popełnienie przestępstwa”, gdyż postępowanie zostało umorzone z powodu znikomej szkodliwości społecznej czynu. Zarzut naruszenia przepisów postępowania okazał się nieuzasadniony i w związku z tym ocenie w postępowaniu kasacyjnym podlega prawidłowość wykładni i zastosowania prawa materialnego w odniesieniu do stanu faktycznego ustalonego w zaskarżonym wyroku.

Zarzuty naruszenia przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zawierającego zakaz rozwiązywania umowy o pracę z członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej bez zgody tego zarządu i naruszenia art. 57 § 2 k.p., nakładającego obowiązek zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy przywróconemu do pracy pracownikowi podlegającego szczególnej ochronie, sprowadzają się do kwestionowania funkcjonowania w pozwanej Spółce Związku Zawodowego „K.” i jego zarządu. Skarżący powołuje się na przepisy art. 12, 13 i 14 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Przepisy te regulują zasady tworzenia związku zawodowego, uchwalania statutu i rejestracji związku. Przepis art. 14 ust. 2 stanowi, że sąd odmówi rejestracji związku, jeżeli nie zostały spełnione wymagania określone w art. 12 i 13 lub jeżeli statut związku jest niezgodny z przepisami ustawy. Zarzut, że Związek Zawodowy „K.” nie powinien być zarejestrowany został niewłaściwie zaadresowany, gdyż tego rodzaju zarzuty mogą być skutecznie podnoszone tylko w postępowaniu rejestrowym. Skoro w dacie rozwiązania z powodami umów o pracę Związek Zawodowy był zarejestrowany, a powodowie figurowali w rejestrze jako członkowie zarządu, to fakt taki stwierdzony prawomocnym postanowieniem sądu nie może być kwestionowany w innym postępowaniu. Tylko w postępowaniu rejestrowym mogła być dokonana ocena, czy wady w przedłożonej dokumentacji były tego rodzaju, że miały wpływ na rejestrację związku i czy wady te były usuwalne. Zarzucając, że Związek Zawodowy „K.” nigdy nie powstał, pozwany jest niekonsekwentny, gdyż jednocześnie powołuje uchwałę tego Związku jako dowód słuszności swoich twierdzeń. W dacie rozwiązania z powodami umowy o pracę zarząd pozwanej Spółki respektował fakt istnienia Związku, gdyż zwrócił się do zarządu z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy. Odmowa wyrażenia zgody nie pozwalała na rozwiązanie umowy o pracę, nastąpiło ono zatem z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym bez zgody zarządu związku wystarczyło do uznania zasadności roszczeń określonych w art. 56 k.p. nie-

zależnie od tego, czy inne przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia zostały naruszone, czy też nie. Dlatego kwestia zachowania lub przekroczenia terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. jest mniej istotna. Można zgodzić się z zawartym w kasacji stwierdzeniem, że wskazany termin, liczony od dnia dowiedzenia się przez pracodawcę o przyczynach rozwiązania umowy o pracę do dnia skutecznego złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, został zachowany. Nie zmienia to jednak ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem prawa, które występuje wówczas, gdy nie został spełniony chociażby jeden z wymogów określonych w art. 52 k.p., art. 30 § 3-5 k.p. lub w przepisach szczególnych. W tym przypadku nie został spełniony wymóg określony w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Naruszenie przez pracodawcę tego ostatniego przepisu przesądza o słuszności roszczeń szczególnie chronionego pracownika określonych w art. 56 k.p., niezależnie od tego, czy istniały wymienione w art. 52 § 1 k.p. przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN 306/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 146), Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli pracodawca nie uzyskuje wymaganej zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem - działaczem związkowym, to pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy nawet wówczas, gdy dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki jest sens szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Przedmiotem rozważań Sądu było ustalenie, czy przywrócenie do pracy nie naruszałoby społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego, jeżeli okazałoby się, że powodowie dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W przypadku takiego ustalenia apelacja powodów podlegałaby oddaleniu, co jednak nie oznaczałoby uwzględnienia apelacji pozwanego. W wyroku z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 106/98 (OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 336), Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowanie art. 8 Kodeksu pracy wobec pracownika pełniącego funkcję w zakładowej organizacji związkowej, który rażąco narusza podstawowe obowiązki pracownicze i z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. z naruszeniem prawa, oznacza, że w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy możliwe jest zasądzenie odszkodowania przewidzianego w art. 56 k.p. Podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 52 § 1, art. 45 § 1 i art. 56 k.p. należy oceniać w związku z naruszeniem art. 8 k.p. Zarzuty należy

rozumieć w ten sposób, że zdaniem skarżącego Sąd Okręgowy błędnie ocenił zachowanie powodów jako nie stanowiące ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Twierdzenie, że przywrócenie powodów do pracy wpłynie na obniżenie morale pracowników i wywoła zgorszenie, można odnosić tylko do zachowań powodów przed rozwiązaniem z nimi umowy. Uzasadniałoby ono sprzeczność żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego, gdyby zachowanie powodów, które pozwany ocenił jako naruszenie obowiązków pracowniczych, było w powszechnym odczuciu naganne. W stosunku do działacza związkowego podlegającego szczególnej ochronie nie wystarczy wykazanie, że naruszył on swoje obowiązki, lecz należy wykazać naruszenie obowiązków o szczególnym ciężarze gatunkowym lub uporczywe lekceważenie obowiązków czy też nadużywanie funkcji związkowej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego wówczas, gdy zachowanie pracownika - działacza związkowego było wyjątkowo naganne (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168), stanowiło nadużycie funkcji związkowej (wyrok z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 160), zakłócało tok pracy (wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 220). Sąd Najwyższy prezentuje stanowisko, że nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 Kodeksu pracy może nastąpić tylko z powodu okoliczności leżących po stronie pracownika. Na przykład w wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461), Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika szczególnie chronionego ze względu na pełnione funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zastosowania art. 8 nie uzasadniają więc okoliczności niezależne od pracownika, takie jak zmiany organizacyjne u pracodawcy czy upływ czasu. Można natomiast uwzględnić takie okoliczności, które dotyczą wszystkich pracowników, na przykład niewypłacalność pracodawcy. Jednakże tego rodzaju okoliczności w niniejszej sprawie nie występują.

Oceniając czyn powodów (wskazany przez pozwanego jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia) należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu

Okręgowego, że nie może on być zakwalifikowany jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. Podstawowe obowiązki pracownika określone są w art. 100 k.p., który w § 2 pkt 4 stanowi, że pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić zakład pracy na szkodę. Naruszeniem tego obowiązku jest także czyn nieuczciwej konkurencji określony w art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Zgodnie z tym przepisem czynem nieuczciwej konkurencji jest ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli zagraża to istotnym interesom przedsiębiorcy, przy czym na podstawie art. 11 ust. 3 tej ustawy czyn nieuczciwej konkurencji musi być sprzeczny z prawem i dobrymi obyczajami. Działanie powodów, polegające na dostarczeniu organom ścigania kopii dokumentów dotyczących nadzwyczajnych strat na skutek wycieku oleju napędowego oraz udzielenia dwóch pożyczek, które to dokumenty miały potwierdzić podejrzenie popełnienia przestępstwa przez członków zarządu, nie może być uznane za czyn nieuczciwej konkurencji. Przede wszystkim dostarczenie kopii dokumentów prokuraturze nie jest ujawnieniem informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, nawet wówczas, gdy treść tych dokumentów była objęta tajemnicą. Do dokumentów będących w posiadaniu prokuratury inne osoby nie mają dostępu, zatem dokumenty te nie zostały ujawnione. Nie mogły być one wykorzystane w celach konkurencyjnych, zatem ich przekazanie nie zagrażało interesom przedsiębiorcy. Ponadto działanie powodów nie było sprzeczne z prawem, co wyklucza uznanie go za czyn nieuczciwej konkurencji. Powodowie składając doniesienie o popełnieniu przestępstwa przy istnieniu uzasadnionych podstaw do takiego podejrzenia działali na podstawie art. 304 § 1 k.p.k., zatem działali zgodnie z prawem. Przekazanie informacji organom ścigania nie było działaniem narażającym pracodawcę na szkodę ani nie uchybiało obowiązkowi lojalności wobec pracodawcy. Pracodawcą powodów była Spółka jako osoba prawna, zatem powodowie powinni zachować lojalność wobec Spółki. Nie można natomiast wymagać lojalności wobec członków zarządu w przypadku, gdy istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia przez nich przestępstwa na szkodę spółki. Przekazując dokumenty potwierdzające to podejrzenie powodowie działali w interesie pracodawcy a nie na jego szkodę. W konsekwencji należy uznać, że przekazanie przez pracownika organom ścigania kopii dokumentów, potwierdzających złożone w trybie art. 304 § 1 k.p.k. doniesienie o popełnieniu przestępstwa przez

członków zarządu pracodawcy, w sytuacji, gdy istniały uzasadnione podstawy do złożenia doniesienia, nie jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Skoro powodowie nie dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a rozwiązanie z nimi umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów ograniczających rozwiązywanie umów z pracownikami podlegającym szczególnej ochronie, nie ma żadnych podstaw do uznania, że przywrócenie ich do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

=====