

UZASADNIENIE

Apelacje oskarżyciela publicznego i pełnomocnika oskarżyciela posiłkowego są bezzasadne.

Na wstępie sąd odwoławczy omówi stan prawny, w którym działał obwiniony, co jest niezbędne do dokonania ustaleń w zakresie jego sprawstwa.

Przede wszystkim należy zaznaczyć, iż istotą wykroczenia stypizowanego w art. 281 § 1 pkt 3 kp jest wypowiedzenie stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa pracy, które ma **charakter "rażący"**.

Naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie wypowiedzania umowy o pracę mogą występować w zakresie:

- 1) zaistnienia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp i art. 45 kp);
- 2) zachowania wymagań formalnych dotyczących: formy pisemnej (art. 30 § 3 kp), okresu wypowiedzenia (art. 34 kp i 36 kp), konsultacji ze związkami zawodowymi (art. 38 kp), poinformowania o przysługujących pracownikowi środkach odwoławczych (art. 30 § 5 kp);
- 3) ochrony szczególnej niektórych grup pracowniczych, np. pracowników w wieku przedemerytalnym (art. 39 kp), kobiet w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 kp), działaczy związków zawodowych (art. 32 kp i 34² ZwZawU);
- 4) obowiązku udzielania dni wolnych na poszukiwanie pracy (art. 37 kp);
- 5) zakazu wypowiedzania stosunku pracy w czasie urlopu pracownika oraz w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (art. 41 kp).

Każde naruszenie wymienionych powyżej przepisów oznacza, że rozwiązano stosunek pracy z naruszeniem prawa. Wykroczeniem jest jednak tylko takie naruszenie, które ma charakter rażący. Pojęcie rażącego naruszenia przepisów prawa pracy należy do kategorii pojęć ocennych. Za rażące z pewnością należałoby uznać naruszenie poważne, widoczne i negatywnie oceniane zarówno przez pracownika, któremu wypowiedziano umowę, jak i przez osoby trzecie. Przykładowo: występowanie kilku naruszeń proceduralnych jest najczęściej podstawą do kwalifikowania danego rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, jako dokonanego z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy.

Wymogi proceduralne przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dotyczą:

- 1) zachowania odpowiedniej formy: forma pisemna (art. 30 § 3 kp), podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 4 kp), pouczenia o przysługujących pracownikowi środkach odwoławczych od rozwiązania stosunku pracy (art. 30 § 5 kp);
- 2) zachowania określonego terminu na rozwiązanie stosunku pracy: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić w ciągu miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp), rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 kp);
- 3) uzyskania wymaganej przepisami opinii lub zgody właściwego organu związków zawodowych (art. 52 § 3 kp i art. 53 § 4 kp) (w tym zakresie por. wyr. SN z 16.5.2001 r., I PKN 391/00, OSNP 2003, Nr 5, poz. 120).

Czynem wyczerpującym znamiona wykroczenia z art. 281 § 1 pkt 3 kp jest więc np. rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp lub 53 kp bez faktycznej przyczyny lub **bez dopełnienia kilku wymogów formalnych** – nie zachowano

formy pisemnej, nie skonsultowano rozwiązania stosunku pracy ze związkami zawodowymi czy rozwiązano umowę po upływie dopuszczalnych terminów.

Wykroczenie, w postaci rażącego naruszenia przepisów prawa pracy przy rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, może mieć miejsce w następujących sytuacjach, jeżeli:

- 1) brak jest podstawy rozwiązania stosunku pracy w tym trybie (brak podstawy materialnej);
- 2) nastąpiło naruszenie przepisów w zakresie formy lub trybu rozwiązania stosunku pracy (naruszenie przepisów proceduralnych);
- 3) nie było podstaw wypowiedzenia i naruszono przepisy w zakresie jego formy lub trybu (jednoczesny brak podstawy materialnej oraz naruszenie przepisów proceduralnych).

Zaznaczyć należy, iż w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę (... sp. z o.o.) z T. J. (pełniącym funkcję Przewodniczącego Organizacji (...) w (...) sp. z o.o. w R.) na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp (k. 24).

Zgodnie z art. 52 i 53 kp, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest możliwe z winy pracownika, jak i bez winy pracownika. Podstawą wypowiedzenia w tym trybie są okoliczności określone w wymienionych powyżej przepisach. Do najczęstszych zawinionych przez pracownika przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy nie wskazuje przykładowo, czy wyczerpująco takich naruszeń. W takiej sytuacji pomocną wskazówką może być orzecznictwo Sądu Najwyższego, który wielokrotnie zajmował stanowisko w sprawie określenia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Generalnie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych może polegać na całkowitym zignorowaniu obowiązków pracowniczych wymienionych "w szczególności" w art. 100 kp albo na rażącym ich niedopełnieniu. (W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 13, Warszawa 2021, Legalis).

Stosownie do postanowienia art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 z późn. zm.) w prawie pracy obowiązuje zasada, w myśl której pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej ani wypowiedzieć, ani też rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu (tzn. pełnienia tej funkcji) oraz w okresie jednego roku po jego wygaśnięciu. Przepis ten stanowi w prawie polskim podstawę prawną tzw. szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych i w tym zakresie winien być traktowany jako *lex specialis* względem wynikającego z art. 38 kp (*lex generalis*), tzw. powszechnego obowiązku współdziałania (konsultacji) pracodawcy z organami związku zawodowego w razie zamierzonego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (por. także uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978 z. 8 poz. 127). Stosownie do wyrażonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zasady szczególnej ochrony działaczy związkowych pracodawca nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy z członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej bez zgody zarządu tej organizacji. Co więcej, w wypadku gdy zakładowa organizacja związkowa odmawia udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, odmowa taka w zasadzie nie podlega ocenie sądu pracy (por. uchwała SN z 11 września 1996 r., I PZP 19/96, Legalis). Nie oznacza to jednak, że w danym wypadku wyłączona jest możliwość stosowania art. 8 kp. Bowiem z jednej strony, szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych nie jest celem samym w sobie i nie może być wykorzystywana w sposób dowolny, ale służyć powinna ochronie działaczy związkowych przed ponoszeniem ujemnych następstw z powodu wykonywanych przez nich funkcji związkowych (art. 32 w związku z art. 3 ustawy o związkach zawodowych). Natomiast z drugiej strony, w art. 8 kp sformułowana została ogólna dyrektywa interpretacyjna, która w celu unikania nadużyć prawa nakazuje oceniać wszelkie prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 8 kp w związku z art. 1 kp), w tym również uprawnienia członka zarządu zakładowej organizacji związkowej w zakresie szczególnej trwałości stosunku pracy, także z punktu widzenia przestrzegania zasad współzycia społecznego. Sformułowana w art. 8 kp klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza bowiem granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określone

podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że nie istnieje ono w sensie materialnym, bowiem w danym wypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Dotyczy to w szczególności także sytuacji, gdy objęty szczególną ochroną stosunku pracy działacz związkowy, który rażąco naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, zamierza uniknąć konsekwencji swego nagannego postępowania, powołując się na brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Ochrona przewidziana art. 32 ust. 1 ZwZawU ma ściśle określony zakres podmiotowy. Obejmuje ona członków zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz pracowników będących członkami tej organizacji, upoważnionymi do jej reprezentowania wobec pracodawcy lub określonego reprezentanta pracodawcy dokonującego za pracodawcę czynności ze stosunku pracy. Nie oznacza to jednak, że pracownicy spełniający jeden z powyższych warunków są automatycznie objęci taką ochroną. Aby tak się stało, zarząd zakładowej organizacji związkowej musi dopełnić pewnej formalności, a mianowicie powinien wskazać pracodawcy imiennie konkretnego pracownika (konkretnych pracowników), którzy są objęci ochroną (art. 32 ust. 3 i 6 ZwZawU).

Ponadto Art. 25 (1) ust 2 ZwZawU stanowi, iż: organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

Nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji o liczbie członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z 23 5.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 167; dalej jako: ZwZawU), powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia informacji (zob. wyrok SN z 25 kwietnia 2014 r., II PK 201/13, Legalis).

Powołać się w tym zakresie należy na uchwałę SN (7) z 20 grudnia 2012 r. (III PZP 7/12, Legalis), zgodnie z którą nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji o liczbie członków, o której mowa w art. 25 (1) ust. 2 ZwZawU, powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia informacji. W szczególności, nie jest wadliwe wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę bez dokonania konsultacji z zakładową organizacją związkową w trybie art. 38 kp.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż pokrzywdzony T. J. pełniąc funkcję Przewodniczącego Organizacji (...) w (...) sp. z o.o. w R. rzeczywiście był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy na kadencję 2018-2022 tj. od dnia 17 marca 2018 roku do dnia 31 marca 2022 roku, o której stanowi art. 32 ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1881). Wynika to bowiem jednoznacznie z Uchwały nr 3 z dnia 17 marca 2018 roku Organizacji (...) w (...) sp. z o.o. (k.86) oraz pisma skierowanego do (...) Sp. z o.o. w dniu 21 marca 2018 roku przez Organizację (...) w (...) Sp. z o.o. w R. (k. 87).

Tym samym jego pracodawca – (...) sp. z o.o. – w którego imieniu działał obwiniony J. S. (k. 240 - 241), na mocy udzielonego mu dalszego pełnomocnictwa przez Barłomieję T. (działającego jako pełnomocnik spółki (...) sp. z o.o. w oparciu o pełnomocnictwo udzielone przez Zarząd Spółki – k. 293) chcąc rozwiązać stosunek pracy łączący go z T. J. winien był uprzednio zwrócić się na podstawie art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych do Zarządu Regionu (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z T. J.. Zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż zostało to prawidłowo uczynione poprzez skierowanie stosownego wniosku w imieniu spółki przez radcę prawnego P. S. w dniu 09 sierpnia 2018 roku do Zarządu Regionu (...) (k.26) oraz przez skierowanie pisma opatrzonego tą samą datą przez T. S., która będąc w firmie (...) sp. z o.o. kierownikiem działu kadr i płac ma stosowne umocowanie do występowania w imieniu spółki z takim wnioskiem do (...) w (...) sp. z o.o. (k.25, k.27, k.320).

W odpowiedzi na powyższe Organizacja (...) w (...) sp. z o.o. zajęła w określonym terminie stanowisko, iż „nie wyraża zgody na rozwiązanie z Panem T. J. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” oraz „zaapelowała o zmianę decyzji w przedmiotowej sprawie poprzez podjęcie decyzji o nierozwiązywaniu umowy o pracę z Panem T. J.” (k. 20-23).

Nie przychyłając się do tego stanowiska, w dniu 16 sierpnia 2018 roku (...) sp. z o.o. skierowała do T. J. pismo – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp, które w imieniu spółki podpisał jej pełnomocnik J. S. (k. 24).

W tym miejscu przypomnieć należy, iż J. S. został obwiniony o czyn z art. 281 pkt 3 kp w zw. art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych polegający na tym, że będąc osobą działającą w imieniu pracodawcy – pełnomocnikiem – Kierownikiem Operacyjnym w Centrum (...) sp. z o.o. w R. rozwiązał bez wypowiedzenia (w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy) umowę o pracę zawartą z T. J. pełniącym funkcję Przewodniczącego Organizacji (...) w (...) sp. z o.o. w R., mimo braku zgody Organizacji (...) na rozwiązanie z ww. umowy o pracę w przedmiotowym trybie, w sposób rażąco naruszając przepisy prawa pracy.

Jak już wskazano w wywiedzionych na wstępie rozważaniach prawnych istotą wykroczenia z art. 281 pkt 3 kp jest wypowiedzenie stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa pracy, które ma charakter „rażący”. Zwrot ten wskazuje na nastawienie sprawcy. Z rażąco naruszeniem przepisów będziemy bowiem mieli do czynienia tylko wtedy, gdy bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne (zob. wyr. SN z 16 listopada 2004 r., II KK 222/04, Legalis). Nie każde zatem naruszenie przez pracodawcę lub działającego w jego imieniu przepisów art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, gwarantujących ochronę stosunku pracy działaczy związków zawodowych, stanowi rażące naruszenie prawa pracy w rozumieniu art. 281 pkt 3 kp.

Przypomnieć należy, iż obwiniony działając w imieniu (...) sp. z o.o. rozwiązał stosunek pracy – z pokrzywdzonym - Przewodniczącym Komisji Zakładowej (...) - pomimo braku zgody tej organizacji zakładowej. Jako powody rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez T. J. podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku lojalności i uczciwości wobec pracodawcy rozumianego jako obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i przestrzegania obowiązujących w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), co polegało na nagminnym, świadomym i celowym wprowadzaniu w latach 2016 roku – 2017 roku (a w szczególności w miesiącach listopad 2016 r. – marzec 2017 r.) w błąd spółki (...) sp. z o.o. poprzez wskazanie spółce (...) sp. z o.o. nieprawdziwej i poświadczającej nieprawdę (zawyżonej) ilości członków Organizacji (...) w (...) sp. z o.o. zatrudnionych w spółce (...) sp. z o.o. w w/w okresie, co miało na celu i doprowadziło do uzyskania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w nienależnym wymiarze oraz niekorzystnego rozporządzenia mieniem spółki (...) sp. z o.o. w postaci zapłaty wynagrodzenia za pracę w nienależnej (zawyżonej) wysokości, a tym samym doprowadziło do wyrządzenia spółce (...) sp. z o.o. szkody majątkowej (k. 24).

Analiza akt sprawy wskazuje, że pracodawca pokrzywdzonego zanim rozwiązał z nim stosunek pracy dokonał niezbędnych czynności w celu skontrolowania danych podawanych przez T. J. dotyczących ilości członków Organizacji (...) „Solidarność:” w (...) sp. z o.o. zatrudnionych w tejże spółce w okresie od listopada 2016 roku do marca 2017 roku.

Zeznania świadka (koordynatora od spraw kadr i płac w (...) sp. z o.o.) A. P. (którym Sąd Odwoławczy, podobnie jak Sąd Rejonowy dał w całości wiarę) wskazują, iż spółka powzięła wątpliwości, co do stanu godzin związkowych i dlatego też T. S. wysłała do Komisji Zakładowej w/w organizacji zakładowej do T. J., prośbę o zweryfikowanie podanej liczby osób będących członkami związku (k.319). Jak wskazała świadek T. S. reakcją pokrzywdzonego na wykonanie czynności weryfikacyjnych było najpierw zarzucenie spółce ingerencji w niezależność związkową (k.321), a dopiero później udzielenie informacji, o jakie został poproszony. Po tym, jak liczba raportowanych, co miesiąc członków związku pozostała niezmienną (mimo, iż była w firmie (...) sp. z o.o. następowała rotacja pracowników oraz członkowie dobrowolnie występowali ze związku) ówczesny dyrektor B. T. podjął decyzję, aby ten temat skierować do odpowiednich służb celem wyjaśnienia (k. 319). Sprawą wyjaśnienia danych dotyczących liczby członków związku zawodowego, którego Przewodniczącym był T. J. zajęła się Komenda Powiatowa Policji w R.. W dniu 18 lipca 2018 roku funkcjonariusze Policji poinformowali (...) sp. z o.o., że wydział dw. z Przystępczością Gospodarczą i Korupcją Komendy Powiatowej Policji w R., pod nadzorem Prokuratury Rejonowej w Radomsku, prowadzi za nr A-674/16, RSD-12/17, PR.Ds.1714.2017 dochodzenie w sprawie poświadczania przez pełniącego

funkcję Przewodniczącego Organizacji (...) – pana T. J. nieprawdy, w zakresie liczby członków Organizacji (...) będących jednocześnie pracownikami (...) sp. z o.o. w okresie od lipca 2016 roku do marca 2017 roku, czym w/w doprowadził (...) sp. z o.o. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w postaci zapłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, tj. o czyn z art. 271 § 1 kk w zw. z art. 286 § 1 kk w zw. z art. 11 § 2 kk. Jednocześnie na podstawie art. 15 § 3 kpk Komenda Powiatowa Policji w R. zwróciła się z prośbą o udzielenie informacji, jaka jest wysokość strat (kwota), na szkodę (...) sp. z o.o., powstałych w wyniku wykorzystania przez Przewodniczącego T. J. oraz innych członków Komisji Zakładowej (...) sp. z o.o. możliwości zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zaznaczono przy tym, by spółka podała wysokość strat w poszczególnych miesiącach czasookresu objętego postępowaniem tj. od lipca 2016 roku do marca 2017 roku oraz łączną wysokość strat (k.54-57, k.119-122).

Postanowieniem z dnia 11 września 2018 roku T. J. postanowiono zarzut popełnienia w okresie od listopada 2016 roku do marca 2017 roku przestępstwa z art. 271 § 1 kk w zw. z art. 286 § 1 kk w zw. z art. 12 kk na szkodę (...) sp. z o.o. (k.123-124), a następnie w dniu 27 grudnia 2018 roku skierowany został akt oskarżenia przeciwko T. J. do Sądu Rejonowego w Radomsku o czyn z art. 271 § 1 kk w zw. z art. 286 § 1 kk w zw. z art. 11 § 3 kk w zw. z art. 12 kk (k.125-128). Sprawa została zakończona wydaniem w dniu 11 kwietnia 2019 roku w sprawie o sygn. akt II K 9/19 wyroku nakazowego przez Sąd Rejonowy w Radomsku, którym T. J. został skazany za wyżej opisany czyn (k.129-130).

(...) sp. z o.o. zleciła wydanie opinii prawnej radcy prawnemu M. Ż. w przedmiocie: czy w zaistniałej sytuacji faktycznej rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z T. J. z powodu naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych osoba składająca takie oświadczenie wypełniłaby znamiona wykroczenia z art. 281 pkt 3 kp lub przestępstwa z art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych (k. 312-317).

W przedmiotowej sprawie najważniejsze bowiem znaczenie ma to, czy w chwili (tj. w dniu 16 sierpnia 2018 roku) złożenia T. J. dokumentu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia podpisanego przez obwinionego J. S. działającego jako pełnomocnik (...) sp. z o.o. doszło do rozwiązania stosunku pracy z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 281 § 1 pkt 3 kp.

Należy zauważyć, iż miesięczny termin z art. 52 § 2 kp rozpoczyna się od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, to znaczy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 kp. Termin ten nie jest przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik w ogóle dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie już, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności (opubl. MoPr 2021/1/35).

Ponadto, zgodnie z prezentowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, błędny jest pogląd, że naruszenie zasad współzycia społecznego nie może stanowić samoistnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu ze względu na pełnione funkcje związkowe. Żaden przepis prawa zakazu takiego nie formułuje, a wskazanie konkretnego zdarzenia względnie okoliczności, które w ocenie pracodawcy stanowią o naruszeniu przez pracownika obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego i uzasadniają wypowiedzenie, oznacza wypełnienie wymogu opisu przyczyny wypowiedzenia i właściwe jej podanie w rozumieniu art. 30 § 4 kp. Art. 100 § 2 ust. 6 kp powinien być rozumiany w ten sposób, iż określony w nim obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także i w innym czasie i miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane i odnoszą się do współpracowników. Nie jest przeznaczeniem prawa do ochrony określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych restytucja stosunku pracy w sytuacji, w której pracownik dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa albo szczególnie nagannego zachowania, jeżeli rodzi to uzasadnione przekonanie, że przywrócenie pracownika do pracy powodowałoby

obniżenie morale pracowników lub budziło zgorzienie, albo niewłaściwą ocenę takiego stanu rzeczy i wynikające z niej wnioski co do postępowania w przyszłości. **Takie postępowanie stanowi wykorzystanie unormowań stanowiących gwarancję wolności związkowych dla celu sprzecznego z istotą tej gwarancji i jako takie - stosownie do art. 8 kp - nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony** (I PK 2/08 – wyrok SN – Izba Pracy z dnia 09 lipca 2008).

Podkreślić należy, iż użyte w art. 52 § 1 pkt 1 kp pojęcie „podstawowy obowiązek pracowniczy” nie można utożsamiać z podstawowymi czynnościami wykonywanymi przez pracownika na zajmowanym stanowisku. W świetle art. 22 § 1 kp oraz art. 100 § 1 i 2 pkt 4 kp podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie umówionego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz pod jego kierownictwem, a konkretyzacja tego obowiązku następuje w przedłożonym pracownikowi zakresie obowiązków oraz w poleceniach przełożonych wydawanych w toku bieżącego wykonywania pracy. Wspomniany zakres obowiązków i polecenia przełożonych dotyczące pracy powinny być zaś realizowane sumiennie i starannie, z dbałością o dobro zakładu pracy i ochroną jego mienia. Dlatego wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w postaci (nawet nieprawidłowo) wykonanych obowiązków pracowniczych nie mogą być a priori kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp bez ustalenia, że zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie było bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy (I PK 204/19 – wyrok SN – Izba Pracy z dnia 16 lipca 2020 roku). Przy czym należy podkreślić, iż Sąd Najwyższy jednoznacznie zajął stanowisko, iż poświadczenie nieprawdy w dokumencie stanowi o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych (I PK 146/12 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 10 grudnia 2012 roku).

Z kolei utrata zaufania do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 kp (I PK 224/12 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 15 stycznia 2013 roku). Pamiętać należy, iż pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tego obowiązku jest określony w art. 100 § 2 pkt 4 kp obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 kp są właśnie ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy (II PK 204/10 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 02 marca 2011 roku).

Obojętne w przedmiotowej sprawie nie może pozostać także stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 12 sierpnia 1977 w sprawie I PRN 97/77, że podejmując czynności ukierunkowane bezpośrednio na zagarnięcie mienia (przy współudziale innych pracownic) na szkodę pracodawcy - pracownik utracił zaufanie, jakie powinno cechować stosunek pomiędzy pracownikiem, a kierownictwem jego zakładu pracy. Daje to z kolei pracodawcy uzasadnioną podstawę do rozwiązania z wnioskodawcą umowy o pracę za wypowiedzeniem, w związku z naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia (art. 100 § 2 pkt 5 kp).

Konkludując powyższe wskazać należy, iż generalnie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych może polegać na całkowitym zignorowaniu obowiązków pracowniczych wymienionych „w szczególności” w art. 100 kp albo na rażącym ich niedopełnieniu.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż rozwiązanie stosunku pracy przez obwinionego, działającego w imieniu pracodawcy pokrzywdzonego nie wypełniło znamiona z art. 281 § 1 pkt 3 kp, bowiem pokrzywdzony T. J. swoim

zachowaniem dał swojemu pracodawcy – (...) sp. zo.o. - uzasadnione podstawy do skorzystania z możliwości, jakie niesie ze sobą art. 52 kp.

Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, MPPr 2005 nr 12). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem się pracownika. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 kc). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Jak wynika zatem z powyższego, wykonywanie przez pracownika pracy (związkowej) w odniesieniu do zakwalifikowania takiego zachowania T. J. pod ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, umożliwiającym pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp było słuszne.

T. J. nie sposób przypisać dbałości o dobro zakładu pracy, ani też przestrzegania zasad współżycia społecznego, co w konsekwencji może powodować niekorzystne dla pracownika skutki, w szczególności prowadząc do rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Przepis art. 100 kp stanowi szczegółowe doprecyzowanie sposobu wykonania podstawowych obowiązków pracownika, według którego obowiązany jest on wykonywać pracę sumiennie, starannie, stosownie do poleceń przełożonych, związanych z pracą, co równoznaczne jest z tym, że pracownik zobowiązany jest po pierwsze, wykonywać powierzoną mu pracę w sposób jak najlepszy, a więc skrupulatnie, rzetelnie i solidnie wywiązywać się z podjętych obowiązków, po drugie zobligowany jest do maksymalnej dokładności w procesie świadczenia pracy, wreszcie zobowiązany jest przestrzegać wskazówek swojego przełożonego. Zaznaczenia wymaga przy tym, że przepis art. 100 § 2 kp zawiera katalog powinności pracownika, w tym powołanego wyżej obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, obowiązku przestrzegania tajemnicy pracodawcy (wszystkich tych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę) oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego, przy czym katalog ten jest jedynie przykładowy, co oznacza, że zakres podstawowych obowiązków pracowniczych jest znacznie szerszy i obejmuje w zasadzie wszystko to, co mieści się w ramach sumiennego wykonywania pracy, określonej szczegółowo w samej umowie zawartej z pracodawcą. Uchybienie zaś którejkolwiek z powinności pracownika w zakresie jak wyżej, stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Odwoławczy dał w całości wiarę zeznaniom słuchanych w sprawie świadkom oraz obwinionemu. Korelują one bowiem z zebrany w sprawie nieosobowym materiałem dowodowym dając spójny obraz okoliczności, jakie towarzyszyły rozwiązaniu z pokrzywdzonym umowy o pracę.

Obwinionemu J. S. nie można przypisać winy i jednoznacznie stwierdzić, że podpisując się jako pełnomocnik pracodawcy na wypowiedzeniu umowy o pracę łączącej pokrzywdzonego ze spółką (...) sp. z o.o., wypełnił znamiona wykroczenia art. 281 § 3 kk.

Pamiętać bowiem należy, iż ponoszenie odpowiedzialności za wykroczenie uchyla ustawowa niemożność przypisania winy, która spowodowana jest błędem rozumianym jako mylne rozpoznanie rzeczywistości przez sprawcę. W kodeksie wykroczeń określone zostały dwie postacie błędu: co do niezgodności popełnionego czynu z prawem (art. 7 § 1 kw) oraz co do realizacji ustawowych znamion czynu zabronionego (art. 7 § 2 kw). Brak świadomości sprawcy, że dany czyn jest zagrożony karą, tj. błędna ocena prawna popełnionego czynu, "usprawiedliwia" tylko w wyjątkowych okolicznościach, do których należy np. stosunkowo krótki upływ czasu od wejścia w życie ustawy do

momentu popełnienia czynu, niezajomość prawa polskiego przez cudzoziemca, szczególnie specjalistyczny charakter wykroczenia. W tym przypadku "ustawodawca wychodzi z założenia, że sytuacja sprawcy musi być uzależniona od tego, czy jego nieświadomość obowiązywania określonej normy prawa wykroczeń jest usprawiedliwiona, czy też nie jest" (A. Marek, Prawo, s. 73), odrzuca więc tradycyjną formułę, według której niezajomość prawa zawsze szkodzi (*ignorantia iuris nocet*). Zaistnienie błędu, co do okoliczności stanowiącej cechę charakterystyczną (znamię) czynu zabronionego, wyłącza odpowiedzialność sprawcy za wykroczenie umyślne. Jeżeli natomiast błąd był wynikiem świadomego lub nieświadomego naruszenia obowiązku wymaganej ostrożności, to sprawca może odpowiadać za wykroczenie nieumyślne, o ile ustawa przewiduje taką formę jego popełnienia. Ponieważ żaden przepis Kodeksu pracy wyraźnie nie zastrzega, że wykroczenie może być popełnione tylko umyślnie, doktryna nakazuje przyjąć należy, że "niemal wszystkie wykroczenia przeciwko prawom pracownika mogą być popełnione zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie" (W. R., Przepęstwa, s. 44). W piśmiennictwie, umyślności jako elementu strony podmiotowej wykroczenia przeciwko prawom pracownika upatruje się w wykroczeniach określonych w art. 281 § 1 pkt 1 kp oraz przy zbiegu z przepisami Kodeksu karnego w art. 283 § 2 pkt 6 i 8 (por. T. Nycz, Wybrane, s. 24; M. Bojarski, W. Radecki, Przewodnik, s. 502, 593 i 606; odmienne stanowisko zajął M. Flasiński, Przepęstwa, s. 27, który uznał, że "wymienione w Kodeksie pracy typy wykroczeń mogą być popełnione tylko umyślnie").

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że obwiniony przed dokonaniem w imieniu (...) sp. z o.o. rozwiązania z pokrzywdzonym stosunku pracy (które miało miejsce w dniu 18 sierpnia 2018 roku) zaciągnął specjalistycznej pomocy prawnej u radcy prawnego, który w dniu 10 sierpnia 2018 roku wydał na zlecenie (...) sp. z o.o. opinie prawną dot. rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z pokrzywdzonym. Kierując się jej treścią obwiniony rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z pokrzywdzonym działając jako pełnomocnik (...) sp. z o.o.

Na marginesie dodać należy, iż Sąd Odwoławczy nie podzielił zarzutów, które pod adresem w/w dokumentu kieruje pełnomocnik oskarżyciela posiłkowego, bowiem opinia prawna została wydana na potrzeby pracodawcy i czynność jako taka nie może być poddawana polemice.

Reasumując: w analizowanym przypadku zachodzą przesłanki do przyjęcia, iż T. J. dopuścił się wobec pracodawcy naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 kp, co z kolei stanowiło podstawę do rozwiązania z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Tej czynności w imieniu (...) z sp. z o.o. dokonał obwiniony z naruszeniem prawa, bowiem spółka, w imieniu której obwiniony działał jako pełnomocnik, nie uzyskała zgody o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wykroczeniem z art. 281 pkt 3 kp jest natomiast tylko takie naruszenie, które ma charakter rażący. W świetle powyższych rozważań naruszenie jakiego dopuścił się obwiniony, nie można uznać za rażące i w tym zakresie sąd odwoławczy podzielił wywody Sądu Rejonowego.

Dlatego sąd okręgowy nie uwzględniając apelacji oskarżyciela publicznego i pełnomocnika oskarżyciela posiłkowego, uznał, iż zasadnym było uniewinnienie J. S. od popełnienia przypisanego mu czynu (czyn nie wyczerpuje znamion przedmiotowego wykroczenia), zaś koszty procesu w sprawie przejął na rachunek Skarbu Państwa.