



Sygn. akt II PK 196/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 lutego 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa W. W.

przeciwko F. S.A.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 lutego 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 25 lutego 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 października 2009 r. oddalił powództwo W. W. przeciwko F. SA o przywrócenie od pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od 20 lutego 2006 r., od 23 listopada 2006 r. na czas nieokreślony na stanowisku brygadzysty w dziale montażu pralek w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa o pracę z powodem została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 k.p.

U pozwanego działają trzy organizacje związkowe: NSZZ „Solidarność”, ZZ „Metalowcy” oraz WZZ „Sierpień 80”. WZZ „Sierpień 80” nie zalicza się do reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych działających u pozwanego w rozumieniu przepisu 241<sup>25a</sup> k.p.

Powód był wiceprzewodniczącym Komisji Zakładowej Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80”. Powód nie był chroniony z tytułu wykonywanej funkcji związkowej, ochrona związkowa przysługiwała tylko T. R. jako przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej.

U strony pozwanej w spornym okresie obowiązywał i nadal obowiązuje regulamin pracy, zgodnie z którym, jak to wynika z art. 6 ust. 1, pracownicy są obowiązani do przestrzegania dyscypliny pracy, w tym punktualnego przychodzenia do pracy, przy czym wcześniejsze opuszczanie stanowiska pracy bez uprzedniego zezwolenia bezpośredniego przełożonego jest niedopuszczalne. Stosownie do art. 17 regulaminu pracy zebrania i narady o charakterze społecznym, których organizatorem są organizacje społeczne, mogą mieć miejsce w zakładzie pracy tylko poza godzinami pracy. Jeśli stosowana jest praca wielozmianowa, zebrania i narady powinny być tak organizowane, aby związane z nimi straty czasu pracy ograniczały się do niezbędnych rozmiarów. Zarządy działających u pozwanej Spółki organizacji związkowych – NSZZ „Solidarność” i ZZ „Metalowcy” - w razie potrzeby wykonywania przez pracowników obowiązków związkowych w czasie pracy zwracają się na piśmie do zarządu pozwanej przynajmniej tydzień wcześniej o wyrażenie zgody na oddelegowanie pracownika do czynności związkowych. Nie

było takiego przypadku, aby pracodawca odmówił takiej zgody. Doraźne oddelegowanie pracownika na godzinę, dwie lub trzy jest uzgadniane z bezpośrednim przełożonym pracownika. Współpraca w tym zakresie układa się dobrze.

Zarząd pozwanej otrzymał od organizacji związkowej WZZ „Sierpień 80” pismo informujące, że w dniach 26 - 28 czerwca 2008 r. w godzinach od 6<sup>00</sup> do 24<sup>00</sup> zostanie przeprowadzone referendum strajkowe, pismo nie zawierało wniosku o wyrażenie zgody na oddelegowanie pracowników do wykonywania czynności związkowych. Przewodniczący WZZ „Sierpień 80” uważał, że poinformowanie przełożonego o terminie referendum oznacza wyrażenie zgody.

Brygadzysta T. R., przewodniczący organizacji związkowej działającej u pozwanego WZZ „Sierpień 80”, poinformował ustnie dzień wcześniej przed referendum kierownika zmiany A. W., iż w dniach 26 czerwca 2008 r. 8-osobowa grupa pracowników jego działu będzie oddelegowana do wykonywania w czasie pracy prac związkowych. A. W. nie wyraził na to zgody i odesłał T. R., aby uzgodnił tę sprawę z menadżerem M. O. lub dyrektorem P. S. Przewodniczący nie skontaktował się ze wskazanymi osobami w celu uzyskania zgody na zwolnienie pracowników w dniu 26 czerwca 2008 r., w tym powoda, celem wzięcia udziału w referendum. Powód nie uzyskał zgody na opuszczenie stanowiska pracy w tym dniu, ani od kierownika zmiany A. W., ani od dyrektora P. S.

Powód pełnił funkcję brygadzysty, pracował w trzymianowym systemie czasu pracy. W dniu 26 czerwca 2008 r. powód winien świadczyć pracę na drugiej zmianie w godzinach 14<sup>00</sup> – 22<sup>00</sup>. W tym dniu powinien stawić się do pracy na stanowisku pracy o godzinie 14<sup>00</sup>, a uczynił to dopiero po godzinie 18<sup>15</sup> i opuścił zakład o godzinie 22<sup>12</sup>. Powód nie usprawiedliwił ponad czterogodzinnej nieobecności na stanowisku pracy w dniu 26 czerwca 2008 r. bezpośredniemu przełożonemu A. W.

Przewodniczący WZZ „Sierpień 80” T. R. dwa tygodnie później po 26 czerwca 2008 r. przedłożył kierownikowi zmiany A. W. pismo, z którego wynikało, że zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w dniu 26 czerwca 2008 r., do czego nie miał uprawnień.

Stanowiska pracy opuściło w dniu 26 czerwca 2008 r. 8 pracowników zatrudnionych w dziale montażu pralek (w tym powód), co spowodowało dezorganizację pracy w dziale i brak nadzoru nad pracownikami oraz zakłócenia produkcji. Przy taśmie produkcyjnej nie było ani jednego brygadzysty – trzech brygadzystów brało udział w referendum a dwóch było długotrwale niezdolnych do pracy.

Pozwany pismem z dnia 9 lipca 2008 r. skierowanym do WZZ „Sierpień 80”, doręczonym związkom w tym samym dniu, zawiadomił, iż zamierza rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazując szczegółowo, jakie obowiązki powód naruszył, a w szczególności, że w dniu 26 czerwca 2008 r. powód - mimo braku zgody pracodawcy - nie stanął się na stanowisku pracy i przeprowadzał referendum strajkowe. Pismo zawierało prośbę o zajęcie stanowiska w terminie 3 dni od daty doręczenia zawiadomienia.

Pismem z dnia 10 lipca 2008 r. przewodniczący Komisji Zakładowej WZZ „Sierpień 80” poinformował pozwanego, że Komisja Zakładowa nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy, albowiem wskazana między innymi przyczyna niestawienia się powoda na stanowisku pracy w dniu 26 czerwca 2008 r. jest nieprawdziwa.

Pismem z dnia 14 lipca 2008 r., doręczonym powodowi za pośrednictwem poczty w dniu 18 lipca 2008 r., pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako jego przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w dniu 26 czerwca 2008 r. - mimo braku zgody pracodawcy - powód nie stanął się na stanowisku pracy i przeprowadzał w czasie pracy referendum strajkowe. Wskazano, że zachowanie powoda było wyjątkowo naganne, ponieważ samowolnie nie stanął się na stanowisku pracy, wiedząc, iż w dniu 26 czerwca 2008 r. na drugiej zmianie nie będzie obsadzone ani jedno stanowisko brygadzysty nadzorującego proces produkcji na wydziale, co naraziło bezpieczeństwo pracy podległych powodowi pracowników, a nadto stanowi dodatkowo ciężkie naruszenie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia. Pozwany podkreślił, że opuszczanie przez powoda stanowiska pracy bez zgody

przełożonego jest zjawiskiem nagminnym i następuje z pogwałceniem przepisów ustawy o związkach zawodowych, na co pracodawca uprzednio, bezskutecznie zwracał powodowi uwagę.

Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym było uzasadnione i nie naruszało wymagań formalno-prawnych związanych z reżimem natychmiastowego zwolnienia z pracy.

Przede wszystkim Sąd Rejonowy uznał, iż niezasadny jest zarzut powoda, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem odbyło się z naruszeniem zasady uzyskiwania zgody organizacji związkowej i naruszeniem zasady reprezentatywności związku, co wynikało z faktu, że organizacja związkowa WZZ „Sierpień 80” nie może być zaliczona do reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p.

Ponadto Sąd uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym było uzasadnione, gdyż powód nie uzyskał zgody przełożonego na jego oddelegowanie do wykonywania czynności związkowych w godzinach pracy w dniu 26 czerwca 2008 r.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył powód, który zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 32 ust. 1 pkt 1 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), przez błędne przyjęcie, że powód nie posiadał szczególnej ochrony, mimo że był wiceprzewodniczącym Komisji Zakładowej WZZ „Sierpień 80”, naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędne przyjęcie, że udział powoda w trakcie sporu zbiorowego pomiędzy WZZ „Sierpień 80” a pracodawcą w organizacji referendum strajkowego stanowił zawinione, ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, ponadto naruszenie art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.), przez błędne przyjęcie, że czynność wykonywana przez powoda w czasie sporu zbiorowego - udział w referendum strajkowym - mógł się odbyć w innym czasie niż wyznaczony przez Komisję Zakładową, a był znany wcześniej pozwanemu, ponadto sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, przez błędne przyjęcie, że znany pozwanemu czasokres trwania referendum i udział w nim powoda wobec braku wyraźnego sprzeciwu ze strony

bezpośredniego przełożonego co do udziału w nim powoda, po uprzednim zabezpieczeniu miejsca pracy, wydaniu środków ochrony pracownikom, stanowił nieobecność w pracy, mimo że za powyższe powód otrzymał pełne wynagrodzenie.

Powód domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie „zmiany zaskarżonego wyroku”, poprzez uwzględnienie powództwa.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 25 lutego 2010 r. uwzględnił apelację powoda, zmieniając zaskarżony wyrok - poprzez przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach i zasądzenie kwoty 2.822,65 zł. z odsetkami od dnia 15 lipca 2008 r., a dalej idącą apelację oddalił.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz pogląd i rozważania Sądu Rejonowego w zakresie wniosków Sądu Rejonowego dotyczących braku reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej WZZ „Sierpień 80” w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p., a w konsekwencji w zakresie braku ochrony w myśl ustawy o związkach zawodowych. Wątpliwości Sądu Okręgowego budzi natomiast ocena zachowania powoda przez Sąd Rejonowy i kwalifikacja tego zachowania w dniu 26 czerwca 2008 r. jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uprawniającego pozwaną do zastosowania względem powoda tak drastycznego sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Okręgowy wskazał, że, jak wynika z materiału dowodowego sprawy, A. W. o terminie i organizacji referendum był wcześniej uprzedzony i nie wyraził w sposób jasny sprzeciwu. W dniu 25 czerwca 2008 r. otrzymał on pisemną informację od przewodniczącego związku T. R. o oddelegowaniu do prac związkowych powoda. Powód ponadto zabezpieczył miejsce pracy w dniu referendum, bowiem wydał środki ochrony osobistej, znajdował się w czasie referendum w niewielkiej odległości od linii montażowej i doglądał, czy nie ma jakichś problemów. W ocenie Sądu Okręgowego, nie zachodziły warunki do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego przez powoda charakteru ciężkiego, nie tylko dlatego, iż przyczyną wystąpienia o zwolnienie z 2 godzin pracy była potrzeba zorganizowania referendum strajkowego, o czym był powiadomiony pracodawca, ale także z uwagi na okoliczność, że powód starał się zmniejszyć

skutki swojej nieobecności przy stanowisku pracy, doglądając go i interesując się przebiegiem pracy, a ponadto działał w przekonaniu legalności swego zachowania.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji wywiodła strona pozwana, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego, poprzez błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 oraz art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1 regulaminu pracy strony pozwanej i przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, mimo że bez zgody przełożonego nie stawiał się w godzinach pracy na stanowisku pracy w dniu 26 czerwca 2008 r., niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że powód w dniu 26 czerwca 2008 r. korzystał ze zwolnienia w ramach powołanego przepisu oraz że na zwolnienie takie nie jest wymagana zgoda pracodawcy, a także, że czynność polegająca na przeprowadzeniu referendum związkowego jest czynnością, o której mowa w powołanym przepisie. Skarżąca zarzuciła także naruszenie prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez naruszenie art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. - przez sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób sprzeczny z wymaganiami ustawowymi, naruszenie art. 382 k.p.c., przez brak jakiegokolwiek wskazania przyczyn, dla których Sąd drugiej instancji odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom i faktom ustalonym przez Sąd Rejonowy, dokonanie ustalenia nowych okoliczności faktycznych bez przeprowadzenia postępowania dowodowego, naruszenie art. 217 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez pominięcie zebranego w sprawie materiału dowodowego, którego pominięcie decyduje o nieprawidłowym rozstrzygnięciu sprawy oraz naruszenie art. 328 § 2 w związku z art. 378 § 1 k.p.c., poprzez brak rozważenia podniesionego w apelacji powoda zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Wskazując takie zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie mu sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, między innymi, że twierdzenia Sądu Okręgowego dotyczące okoliczności wskazujących na brak zawinienia po stronie powoda pozostają w sprzeczności z orzecnictwem Sądu Najwyższego, zgodnie z którym uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Podkreślono także, że nie można zaakceptować tezy, iż w przypadku, gdy obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie czasu pracy, a regulamin pracy obliguje go do uzyskiwania zgody przełożonego na opuszczenie miejsca pracy i pracownik obowiązki te lekceważy - to pracodawca musi dowodzić, że zgody takiej nie udzielił, a nie pracownik, że zgodę taką uzyskał. Pozostaje to w sprzeczności z zasadą rozkładu ciężaru dowodowego wyrażoną w art. 6 k.c. Poza tym skarżąca podkreśliła, że na wstępie swoich rozważań Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego a następnie dokonał ich kwalifikacji prawnej w oparciu o okoliczności faktyczne sprzeczne z ustaleniami Sądu Rejonowego. Stąd nie jest możliwym odczytanie stanu faktycznego, który stanowił podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku, co uniemożliwia kontrolę kasacyjną. Stwierdziła także, że wywody Sądu Okręgowego w zakresie „przekonania powoda co do legalności swojego zachowania” są wewnętrznie sprzeczne, gdyż z jednej strony Sąd twierdzi, że choć to przekonanie było nieuzasadnione, to znajdowało uzasadnienie w dotychczasowej praktyce w zakresie współpracy ze związku z pracodawcą, abstrahując już od kwestii prawidłowości ustaleń co do „dotychczasowej praktyki”. Poza tym Sąd nie wyjaśnił podstawy prawnej swojego rozstrzygnięcia. Skarżąca zauważyła także, że Sąd drugiej instancji, dokonując odmiennych ustaleń w stosunku do tych, które dokonał sąd pierwszej instancji, jest zobowiązany zmianę tę uzasadnić, więc dokonać własnych ustaleń i własnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:



Skarga kasacyjna jest uzasadniona w zakresie jej drugiej podstawy w odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. oraz art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Przepis art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. O ile tryb udzielania przewidzianych w art. 32 ust. 1 tej ustawy zwolnień z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej reguluje - wydane na podstawie delegacji z art. 31 ust. 2 - rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336), to zwolnienie pracownika od pracy zawodowej, o którym stanowi art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych następuje według zasad przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281 ze zm., zwanego dalej rozporządzeniem). W myśl § 4 ostatnio powołanego rozporządzenia pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Takim „innym przepisem prawa” jest niewątpliwie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Łączne odczytywanie obu tych norm wskazuje, że dla zwolnienia od pracy nie jest wystarczające uprzedzenie (powiadomienie) pracodawcy o nieobecności pracownika w pracy i przyczynie usprawiedliwiającej tę nieobecność w rozumieniu § 2 ust. 1 rozporządzenia, ale wymagane jest udzielenie pracownikowi przez pracodawcę zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej. W przeciwnym razie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych stanowiłby wprost o zwolnieniu pracownika od pracy, a nie o prawie do zwolnienia, któremu odpowiada określony w § 4 rozporządzenia obowiązek pracodawcy udzielenia takiego zwolnienia. Taki sposób uregulowania instytucji zwolnienia działacza

związkowego od świadczenia pracy nie oznacza, że zwolnienie to następuje z mocy prawa i jest niezależne od zgody pracodawcy, lub że obowiązek pracodawcy jest równoznaczny z możliwością udzielenia zwolnienia od pracy przez pracownika samemu sobie, niezależnie od zgody pracodawcy (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 117/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 246, z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09 - niepublikowany).

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie „udzielając” sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. między innymi powołany wyżej wyrok II PK 117/04, a także wyrok z dnia 9 września 2004 r., I PK 396/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 82 oraz z dnia 26 sierpnia 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36 odnoszący się do obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu „na żądanie” pracownika). Nie ma żadnych racjonalnych argumentów, aby zasady tej nie stosować do pracownika realizującego - w czasie przeznaczonym na wykonywanie obowiązków pracowniczych w ramach łączącego go z pracodawcą stosunku pracy - prawo do odpłatnego zwolnienia od pracy w celu wykonania czynności wynikającej z pełnionej funkcji związkowej. Wprawdzie przyjęto także w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że indywidualne zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia dla załatwienia doraźnych spraw związanych z pełnioną funkcją związkową na podstawie art. 31 ust. 3 o związkach zawodowych nie zależy od uznania pracodawcy, ale od istnienia obiektywnych przesłanek określonych w tym przepisie (wyrok z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN, Prok.i Pr.-wkł. 2002 nr 12, poz. 48), lecz argumentacja to może być brana pod uwagę dopiero w sytuacji, kiedy pracodawca, nie wyrażając bez ważnej przyczyny zgody na zwolnienie pracownika, uniemożliwia związkowi zawodowemu wykonywanie jego statutowych funkcji. Za każdym razem jednak zasadnicze znaczenie ma to, czy dopełniony został obowiązek zwrócenia się do pracodawcy o zgodę na zwolnienie pracownika od pracy w celu wykonania doraźnej czynności związkowej, czy zgodę taką udzielono, a jeśli nie, to ocenie prawnej podlega całokształt okoliczności ustalonych w indywidualnej sprawie.

Ze stanowiska przedstawionego przez Sąd drugiej instancji w zakresie oceny prawnej w kontekście art. 52 § 1 k.p. wynika, że Sąd ten za istotne - w rozumieniu art. 217 § 1 k.p.c. - uznał cztery okoliczności, a mianowicie, że kierownik zmiany przyjął do wiadomości informację o nieobecności powoda na stanowisku pracy w dniu 26 czerwca 2008 r. z uwagi na udział w referendum strajkowym (nie wyraził w sposób jasny sprzeciwu) oraz że powód „zabezpieczał miejsce pracy w dniu referendum, bowiem wydał środki ochrony osobistej, znajdował się w czasie referendum w niewielkiej odległości od linii montażowej i doglądał, czy nie ma jakichś problemów”, a także iż „na zmianie powoda nie było przestoju, obecny był powód i przełożony A. W.” oraz że powód pozostawał w przekonaniu o legalności swojego działania – wobec dotychczasowej praktyki w relacjach między związkiem a pracodawcą. Ustalenia to są diametralnie odmienne od stanu faktycznego przedstawionego przez Sąd pierwszej instancji, który stwierdził, że kierownik zmiany A. W., poinformowany ustnie w przeddzień referendum przez przewodniczącego organizacji związkowej o tym, iż w dniach 26-28 czerwca 2008 r. 8-osobowa grupa pracowników jego działu (w tym powód) będzie oddelegowana do wykonywania w czasie pracy prac związkowych, „nie wyraził zgody, aby powód i i cała 8- osobowa grupa nie stawiała się na stanowisku pracy w dniu 26 czerwca 2008 r.” i odesłał go, aby uzgodnił tę sprawę z menadżerem M. O. lub dyrektorem P. S”. Przewodniczący nie skontaktował się ze wskazanymi osobami. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że nieobecność powoda i pozostałych pracowników spowodowała dezorganizację pracy w dziale i brak nadzoru nad pracownikami oraz zakłócenia produkcji. Znacznie mniejszy ciężar gatunkowy mają natomiast ustalenia dotyczące tego, ile trwała nieobecność powoda na stanowisku pracy, które też się zresztą różnią (Sąd Rejonowy ustalił 4 godziny, Sąd Okręgowy – 2 godziny). Również rację ma skarżący w tym, że stwierdzenie Sądu drugiej instancji odnośnie do dotychczasowej praktyki w kontaktach między związkiem zawodowym a pracodawcą, która miała usprawiedliwiać przekonanie powoda o legalności swojego działania, nie poprzedzone zostały ustaleniami faktycznymi dotyczącymi tej kwestii. Wynikałoby z niego, że obowiązuje zasada przyjmowania do wiadomości przez bezpośredniego przełożonego nieobecności pracownika we wskazanym dniu, podczas kiedy Sąd pierwszej instancji wskazał na zwyczaj uzgadniania

nieobecności z bezpośrednim przełożonym, ale po uprzednim pisemnym zwróceniu się do zarządu pozwanej o wyrażenie zgody na zwolnienie pracownika, a tego w sprawie przecież nie ustalono.

Takie odmiennie ustalenie okoliczności faktycznych mających zasadnicze znaczenie dla oceny prawnej zobowiązywało Sąd drugiej instancji do wskazania dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Tego zaś zabrakło w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, co również uzasadnia zarzut pominięcia tego materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji, który dawałby podstawę do przyjęcia, że nie uzyskano zgody bezpośredniego przełożonego na zwolnienie z pracy i nie wystąpiono o nią w ogóle u osób uprawnionych do jej wyrażenia oraz że nieobecność powoda zdeorganizowała pracę. Uzasadniony więc jest także zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. oraz art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. (pomijając już kwestię, czy sąd drugiej instancji - wobec odmiennych ustaleń - miał obowiązek uzupełnić postępowanie dowodowe).

Podkreślić należy, że wskazane uchybienia przybierają postać kwalifikowaną wobec stwierdzenia na wstępie swoich rozważań przez Sąd drugiej instancji, że Sąd pierwszej instancji „poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne”. Z jednej zatem strony Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, z drugiej zaś, zastąpił je w najistotniejszych momentach własnymi, odmiennymi ustaleniami. Takie uchybienia sprawiają, że zaskarżony wyrok nie może się ostać.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 389<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.