



Sygn. akt I PK 120/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSA Maciej Piankowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. C.

przeciwko L. Polonia Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 marca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 marca 2011 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód G. C. domagał się przywrócenia do pracy w L. Polonia Spółce z o.o. zarzucając, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w dniu 23 grudnia 2010 r. było bezzasadne i bezskuteczne, zaś prawdziwą przyczyną rozwiązania stosunku pracy była chęć utrudnienia działania organizacji związkowej. Pracodawca nie dokonał konsultacji związkowej w myśl art. 53 § 3 k.p.

Wyrokiem z dnia 7 października 2010 r. Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy oraz płacy i obciążył pozwaną kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony przez stronę pozwaną w okresie od dnia 1 grudnia 2005 r. do dnia 23 grudnia 2009 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika magazynu. Bezpośrednim przełożonym powoda był K. M. z którym wspólnie zajmowali jedno pomieszczenie biurowe w R. W dniu 10 listopada 2009 r. odbyło się spotkanie założycielskie Organizacji Zakładowej nr 12 - 033 Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „K.”, na którym został powołany zarząd i G. C. jako przewodniczący zarządu. OPZZ „K.” zarejestrowała organizację jako kolejną swoją komórkę w dniu 18 listopada 2009 r. Pracodawca w dniu 25 listopada 2009 r. został o tym fakcie powiadomiony pisemnie, poprzez przedłożenie dokumentu rejestracyjnego, kopii KRS Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „K.”, statutu Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „K.”. Z dokumentu rejestracyjnego wynikało, że uprawnionym do występowania w imieniu organizacji zakładowej nr 12 - 033 jest jej zarząd.

W dniu 26 listopada 2009 r., o godz. 16.00, pracodawca otrzymał faks na numer w R. , dotyczący oddelegowania powoda na szkolenie organizowane przez Zarząd Wojewódzki „K.” na temat działalności społecznych inspektorów pracy, które miało odbyć się w dniu 27 listopada 2009 r. o godz. 9⁰⁰ w K., na którym obecność powoda była obowiązkowa. W dniu 27 listopada 2009 r. powód, wiedząc o planowanym szkoleniu, stawiał się do pracy o godz. 5⁰⁹, zamiast na godz. 7⁰⁰, aby wykonać swoją pracę w celu zapewnienia ciągu produkcyjnego w czasie swojej

nieobecności związanej ze szkoleniem. Po stawieniu się do pracy swojego bezpośredniego przełożonego K. M. (przed godz. 8⁰⁰), powód poinformował go, że zamierza wyjechać na szkolenie dwugodzinne związane z działalnością związkową i zapytał, czy czytał faks przesłany dzień wcześniej około godz. 16⁰⁰. W trakcie porannej rozmowy powód przedstawił przełożonemu faks informujący o szkoleniu. K. M. odebrał ten faks dopiero w dniu 27 listopada 2009 r. i nie przekazał go zarządowi. Poinformował tylko powoda, aby skontaktował się telefonicznie z zarządem i przesłał ten faks do zarządu. O godz. 8¹⁰ powód przesłał faks do zarządu, ale nie skontaktował się z członkami zarządu. Powód informował wcześniej K. M., że jest przewodniczącym związku zawodowego oraz, że dostarczył pracodawcy dokumenty dotyczące rejestracji tego związku. Na szkolenie powód wyjechał przed godziną 9⁰⁰, a wrócił do zakładu po godzinie 12⁰⁰. Przy wychodzeniu na szkolenie i wracając ze szkolenia powód „nie odbijał się” w systemie RCP. U pozwanego nie jest prowadzony zeszyt wyjść, ani też nie istnieje regulamin postępowania w sytuacji opuszczenia zakładu pracy w czasie godzin pracy. To samo dotyczy postępowania w takich przypadkach z rejestracją RCP. W dniu 22 grudnia 2009 r. powód wypisał wniosek o urlop wypoczynkowy na okres od dnia 23 grudnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r., który został zatwierdzony przez bezpośredniego przełożonego powoda – K. M. W dniu 23 grudnia 2009 r. powód stawiał się na terenie zakładu pracy około godz. 10⁰⁰ gdyż planowany był remont w pomieszczeniach biurowych i zamierzał zabezpieczyć swoje rzeczy. W tym czasie do K.M. zadzwoniła E.M. z prośbą o stawiennictwo powoda w siedzibie pracodawcy w celach związkowych, który następnie zadzwonił do powoda. Powód na to wyraził zgodę, jednak zastrzegł konieczność obecności innego przedstawiciela związków zawodowych D. J. Powód wszedł sam do gabinetu E.M. około godz. 12⁰⁰, były już w nim E. P. i J. K. E. M. od razu wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Powód po zapoznaniu się z jego treścią wniósł o wezwanie do gabinetu D. J., który następnie został do niego poproszony. Powód odmówił potwierdzenia odbioru oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Na tą okoliczność została sporządzona notatka, której nie podpisał obecny D. J. W oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. wskazano jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy ciężkie naruszenie

podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na: opuszczeniu miejsca pracy w dniu 27 listopada 2009 r. bez zezwolenia pracodawcy, sfalszowanie karty czasu pracy poprzez zaznaczenie w niej obecności w dniu 27 listopada 2009 r. mimo pozostawania w tym dniu poza zakładem pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy stanowi kwotę 9.023,97 zł brutto.

W dniu 25 listopada 2009 r. zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej nr 12-033 zwrócił się do pracodawcy o podanie liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą zakładu pracy, w rozumieniu art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Wobec braku odpowiedzi zarząd reprezentowany przez przewodniczącego G. C., co wynika z podpisu i pieczętki, zwrócił się ponownie do pracodawcy w dniu 7 grudnia 2009 r. o wskazanie liczby kadry kierowniczej. Powód pismem z dnia 7 grudnia 2009 r. zwrócił się również do pracodawcy o udostępnienie na ręce przewodniczącego regulaminu ZFŚS. Pismem z dnia 18 grudnia 2009 r. powód jako przewodniczący ZOZ OPZZ 12-0333 „K.” zwrócił się o wypłatę należnych ekwiwalentów pracownikom za używanie odzieży i obuwia roboczego, prosząc o pisemne ustosunkowanie. Kolejnym pismem z dnia 18 grudnia 2009 r. powód jako przewodniczący ZOZ zwrócił się ponownie o udostępnienie regulaminu ZFŚS. Kolejnymi dwoma pismami z dnia 18 grudnia 2009 r. jako przewodniczący ZOZ zwrócił się o zapewnienie posiłków regeneracyjnych pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych. W tym samym dniu pracodawca po raz trzeci otrzymał ponaglenie o wskazanie liczby członków stanowiących kadrę kierowniczą. W dniu 31 grudnia 2009 r. zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej nr 12-033 OPZZ „K.” przesłał pracodawcy drogą elektroniczną listę pracowników podlegających szczególnej ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych w osobach W. L., D. J., M. B. oraz G. C. W dniu 10 stycznia 2010 r. pracodawca otrzymał drogą elektroniczną informację zgodnie z treścią art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, że na dzień 31 grudnia 2009 r. liczba członków wynosiła 33 osoby.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne i stwierdził, że Organizacja Zakładowa nr 12-033 nie wskazała do dnia złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę osób podlegającej szczególnej ochronie trwałości

stosunku pracy w myśl art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych z uwagi na niewskazanie przez pracodawcę liczby osób kadry kierowniczej. Jednak z pism przesyłanych pracodawcy wynika jednoznacznie, że przewodniczącym tej organizacji jest powód. Tym samym - zdaniem Sądu Rejonowego - w myśl art. 32 ust. 8 u.z.z. ochrona trwałości stosunku pracy przysługiwała przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej, czyli powodowi. Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca pomimo posiadania tej wiedzy nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z przewodniczącym tej organizacji. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości ze strony pracodawcy, powinien on podjąć działania w celu wyjaśnienia tych wątpliwości, a nie zasłaniać się treścią art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zakładowa organizacja związkowa na mocy postanowień art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych jest zobligowana przedstawiać co kwartał - według stanu na ostatni jego dzień - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale pracodawcy bądź dowódcy jednostki, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym liczbie pracowników, wykonawców i funkcjonariuszy. Termin do złożenia pierwszej informacji upływał w dniu 10 stycznia 2010 r., a informacja powinna dotyczyć liczby członków za IV kwartał 2009 r. Zdaniem Sądu Rejonowego nie było w tym przypadku możliwości zastosowania konsekwencji wynikających *a contrario* z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Ponadto, organizacja związkowa w dniu 10 stycznia 2010 r. przedstawiła informację o liczbie członków na dzień 31 grudnia 2009 r. w liczbie 33 osób. Żądanie ustalenia nieistnienia uprawnień organizacji związkowej w trybie art. 189 k.p.c. badane było na dzień zamknięcia rozprawy przed Sądem Rejonowym, co dla niniejszej sprawy pozbawione było jakiegokolwiek znaczenia. Sąd Rejonowy uznał, że miał zarówno uprawnienia, jak i obowiązek przeprowadzenia ustaleń dotyczących reprezentatywności organizacji związkowej działającej u pozwanego na dzień złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy wskazał, że zbadał zasadność podanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, przede wszystkim w aspekcie możliwości orzeczenia przywrócenia do pracy i wyjaśnił, iż zgodnie z przyjętym orzecznictwem ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Przy ocenie

zaś ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W ocenie Sądu Rejonowego powód opuszczając miejsce pracy w dniu 27 listopada 2009 r. nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. O fakcie tym został powiadomiony faksem pracodawca, jak i osobiście bezpośrednio przełożony, który nie potrafił w tej sprawie podjąć decyzji, pomimo wiedzy o konieczności stawiennictwa powoda na obowiązkowym szkoleniu organizowanym przez Zarząd Wojewódzki „K.”. W tym przypadku powód miał prawo wykorzystać zwolnienie z pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności związkowej w myśl art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód przyszedł w tym dniu wcześniej do pracy, aby odrobić godziny nieobecności w związku ze szkoleniem i wykonać ciężące na nim obowiązki. Brak odnotowania godziny wyjścia i powrotu ze szkolenia nie stanowi również ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, szczególnie biorąc pod uwagę, że nie wprowadzono żadnego regulaminu postępowania w przypadku konieczności opuszczenia miejsca pracy w czasie godzin pracy. Ponadto działania powoda nie można uznać za zmierzające do sfalszowania karty czasu pracy, biorąc pod uwagę, że za ten czas przysługiwało mu wynagrodzenie.

Wyrokiem z dnia 17 marca 2011 r. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanego oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu Rejonowego jest trafny i odpowiada prawu, gdyż Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, ocena dowodów nie narusza zasad wynikających z art. 233 k.p.c. Sąd I instancji wskazał na jakich dowodach się oparł, które uznał za wiarygodne i dlatego. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął ustalenia Sądu I instancji w całości za własne. Sąd

Okręgowy podzielił także w całości ocenę prawną roszczenia albowiem jest zgodna z przepisami, a nadto uwzględnia stanowisko doktryny i orzecznictwa.

Odnosząc się do kwestii reprezentatywności i uprawnień w rozumieniu art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854) organizacji zakładowej w dacie rozwiązania z powodów umowy o pracę oraz w dacie jej rejestracji Sąd Okręgowy stwierdził, że przepis ten wprowadza do zbiorowego prawa pracy zasadę, zgodnie z którą uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują wyłącznie organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków mających status pracownika, wykonawcy bądź funkcjonariusza. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 15 grudnia 2009 r., I PK 98/08) dla wykonywania uprawnień istotna jest liczba członków zakładowej organizacji związkowej w dniu, w którym pracodawcy informacja ta zostaje przekazana. Jest on tą informacją związany. Nadto zakładowa organizacja związkowa na mocy postanowień art. 25¹ ust. 2 u.z.z. jest zobligowana przedstawiać co kwartał - według stanu na ostatni jego dzień - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale pracodawcy bądź dowódcy jednostki, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym liczbie pracowników, wykonawców i funkcjonariuszy. Nie musi to być lista imienna, wystarczy przedstawienie konkretnych liczb. Odnosząc powyższe do stanu faktycznego sprawy Sąd Okręgowy wskazał, że w dniu 18 listopada 2009 r. została zarejestrowana Organizacja Zakładowa nr 12 - 033 Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „.” w L. Sp. z o.o., której przewodniczącym został G. C. Pracodawca w dniu 25 listopada 2009 r. o utworzeniu organizacji związkowej został powiadomiony pisemnie, poprzez przedłożenie dokumentu rejestracyjnego, kopii KRS Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „K.”, statutu Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „K.”. Z dokumentu rejestracyjnego wynikało, że uprawnionym do występowania w imieniu Organizacji Zakładowej nr 12 - 033 jest jej zarząd. Nadto w toku postępowania apelacyjnego ustalono, że zgodnie z treścią Protokołu zebrania założycielskiego Organizacji Zakładowej nr 12-033 OPZZ „K.” w L. Sp. z o.o. w dniu rejestracji organizacja liczyła zgodnie z ustawowym wymogiem 10 członków, natomiast do dnia 23 grudnia dołączyło do niej jeszcze 22 członków. Powyższe okoliczności

wskazują, że pracodawca miał wiedzę o powstaniu organizacji, a także o jej reprezentatywności. Jedyne nie dopełniono obowiązku wskazania imiennego członków korzystających z ochrony określonej w art. 32 cyt. ustawy. Na tle regulacji przyjętej w art. 25¹ ust. 2 u.z.z. występuje problem prawny zaniechania przez zakładową organizację związkową realizacji swego obowiązku. Zdaniem Sądu Okręgowego organizacja, która nie realizuje cokuwartalnej sprawozdawczości, nie traci *ex lege* ustawowych uprawnień, ponieważ z normatywnego punktu widzenia decydujące znaczenie ma istniejąca obiektywnie liczba członków, a nie informacja o niej. Pracodawca nie ma obowiązku wzywać o dostarczenie cokuwartalnej informacji organizacji, która jej nie przekazała. Tego rodzaju zaniechanie uprawnia natomiast do powiadomienia organów prokuratury w celu podjęcia działań w trybie art. 36 ust. 1 u.z.z. Analogiczne mechanizmy normatywne mają zastosowanie w razie zawyżenia przez organizację liczby członków. Funkcyjnym mankamentem art. 25¹ u.z.z. jest brak jakiegokolwiek trybu weryfikacji danych przedstawionych przez zakładową organizację związkową, co może prowadzić do sytuacji, że zainteresowany pracodawca będzie miał poważne trudności ze skorzystaniem z jego dobrodziejstwa. Pomijając konkretną organizację, każdorazowo ryzykuje pogwałcenie jej uprawnień, co może mieć rozmaite następstwa, począwszy od odpowiedzialności odszkodowawczej, a skończywszy na karnoprawnej. Zatem, jedynym skutecznym „środowiskiem tonizującym tego rodzaju niebezpieczeństwo” jest wniesienie na podstawie art. 189 k.p.c. powództwa o ustalenie nieistnienia uprawnień konkretnej zakładowej organizacji związkowej. Jest niewątpliwe, że pracodawca ma interes prawny w takim negatywnym ustaleniu. W sprawie o ustalenie reprezentatywności przedmiotowej zakładowej organizacji związkowej w dniu 7 grudnia 2010 r. przed Sądem Rejonowym zapadł wyrok (I C 401/10), w którym ustalono, że nie istnieją uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w stosunku do organizacji zakładowej nr 12-033. W ocenie Sądu Okręgowego opisane wyżej orzeczenie nie może odnieść skutku dla niniejszej sprawy bowiem obejmuje stan faktyczny z daty wyrokowania, nie obejmuje ani daty powstania zakładowej organizacji związkowej, ani daty rozwiązania z powodem umowy o pracę. Zgodnie zaś z treścią art. 32 ust. 1 i 8 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez

zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. W przypadku, gdy właściwy organ nie dokona wskazania osób podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, ochrona ta przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że szczególna ochrona stosunku pracy określona w art. 32 ust. 1 u.z.z. przysługuje tylko członkom zarządu zakładowej organizacji związkowej, która spełnia kryteria art. 25¹ ust. 1 tej ustawy. Na gruncie obecnie obowiązujących norm ochrona trwałości stosunku pracy dotyczy wyłącznie imiennie wskazanych członków związków zawodowych. Zgodnie z dyrektywą sformułowaną w § 2 ust. 1 rozporządzenia MGPIPS z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz. U. Nr 108, poz. 1013), owo wskazanie musi nastąpić na piśmie, w przeciwnym razie pozostaje normatywnie nieskuteczne. Każdorazowo powinno ono zawierać dane personalne identyfikujące pracownika podlegającego ochronie. Organizacja Zakładowa nr 12-033 nie wskazała do dnia złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę osób podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w myśl art. 32 ust. 3 u.z.z. z uwagi na niewskazanie przez pracodawcę liczby osób kadry kierowniczej. Jednak z pism przesyłanych pracodawcy wynika jednoznacznie, że przewodniczącym tej organizacji był powód. Tym samym, w tym przypadku - zdaniem Sądu Okręgowego - Sąd I instancji słusznie uznał, że w myśl art. 32 ust. 8 u.z.z. przedmiotowa ochrona przysługiwała przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej, czyli

powodowi. Pozwany pomijając konsultację ze związkami zawodowymi przy rozwiązaniu z powodem umowy o pracę naruszył przepisy. Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. nie mogły stanowić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97 (OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269), w którym stwierdzono, że ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Przy ocenie zaś ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269; a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 424, w którym podano, że przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika). Niewątpliwie powód opuścił stanowisko pracy nie uzyskawszy na to zgody swojego bezpośredniego przełożonego, co stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych, jednak mając na uwadze cel opuszczenia stanowiska oraz okoliczności temu towarzyszące, nie stanowiło to ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca bowiem w dzień poprzedzający udział powoda w szkoleniu otrzymał informację w tym temacie. Bezpośredni przełożony powoda K. M. już w godzinach rannych zapoznał się z faksem, a zatem wiedział w jakim celu powód chce się zwolnić na dwie godziny. Zdaniem Sądu Okręgowego stanowisko bezpośredniego przełożonego odmawiające powodowi opuszczenia zakładu nie jest jednoznaczne. Powód bowiem w tym dniu przyszedł do pracy dwie godziny wcześniej, aby dopełnić

swoich obowiązków służbowych, po zakończeniu szkolenia wrócił do zakładu i kontynuował swoją pracę. Zatem odmowa K. M. nieuzasadniona konkretnymi, wydaje się w tych okolicznościach niezrozumiała, tym bardziej, że jako bezpośredni przełożony powoda miał uprawnienia do podjęcia decyzji o zwolnieniu powoda w czasie godzin pracy. Powód przyszedł do pracy 2 godziny wcześniej po to właśnie, aby zabezpieczyć interes pracodawcy. Ponadto nieobecność powoda nie była podyktowana względami osobistymi, ale związana była z realizacją jego obowiązków związkowych, co dodatkowo przemawia przeciwko uznaniu złej woli pracownika. Pozwany nie wykazał w jakim stopniu nieobecność powoda spowodowała szkodę. Sąd Okręgowy podzielił także stanowisko Sądu Rejonowego, że nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nieodnotowanie w rejestrze przez powoda wyjścia poza zakład pracy. Sąd Okręgowy uznał, że powód miał taki obowiązek i zgodził ze stroną apelującą, gdyż był to powszechnie obowiązujący u pozwanego system ewidencjonowania wyjść i wejść pracowników. Powodowi reguły rejestracji czasu pracy winny być znane. Jednakże niedopełnienie przez powoda tego obowiązku, w kontekście wyżej wskazanych okoliczności nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód opuścił zakład pracy w celu realizacji obowiązków związkowych, w tym dniu wcześniej przyszedł do pracy, a pracodawca w związku z jego zachowaniem nie poniósł szkody, bowiem za tę nieobecność powód zachowywał prawo do wynagrodzenia. Nadto pomimo niewyrażenia zgody na opuszczenie zakładu pracy przez powoda, jego bezpośredni przełożony znał cel wyjścia powoda. Jako nieuzasadnione i nieznajdujące oparcia w okolicznościach sprawy Sąd Okręgowy uznał wskazane przez stronę apelującą przyczyny, które miałyby przemawiać przeciwko przywróceniu powoda do pracy. W orzecznictwie i doktrynie panuje pogląd, że jedynie długotrwały konflikt istniejący między pracodawcą a pracownikiem może przemawiać za zasądzeniem odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. Taka sytuacja w sprawie nie miała miejsca. Jak wynika z twierdzeń strony pozwanej konflikt jaki istnieje pomiędzy stronami ma podłoże związane z działalnością związkową powoda. Powód składając do Prokuratury Rejonowej doniesienie o naruszeniu przez pozwaną praw pracowniczych działań z racji pełnienia swoich

obowiązków jako przewodniczący organizacji zakładowej i przede wszystkim w interesie pracowników, a nie z pobudek osobistych. Z tego tytułu nie można mu zatem postawić zarzutu, a przede wszystkim nie można przekładać zachowań powoda związanych z jego działalnością związkową na prawa powoda jako pracownika. Do pracownika należy zaś wybór roszczenia w sprawie o uznanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i takiego wyboru powód dokonał.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik pozwanego zarzucając naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 25¹ ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.; dalej: „u.z.z.”) w zw. z art. 25¹ ust. 2 u.z.z. polegającą na przyjęciu, że nowo powstała jednostka organizacyjna ogólnopolskiego związku zawodowego, w celu realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej, nie ma obowiązku przekazania pracodawcy z dniem rozpoczęcia działalności w zakładzie pracy, informacji o zrzeszaniu przez nią co najmniej 10 członków, będących pracownikami spółki, podczas gdy zgodnie z prawidłową wykładnią wskazanych wyżej przepisów, nowo powstała jednostka związkowa winna przekazać pracodawcy informację o spełnieniu wymogu, o którym mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z., zaś w razie nieprzekazania tych informacji pracodawcy nie ma podstaw do uznania działań pracodawcy podjętych przed wykazaniem posiadania odpowiedniej liczby członków za wadliwe; błędną wykładnię art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. w zw. z art. 32 ust. 8 u.z.z. polegającą na przyjęciu, że pracodawca obowiązany jest uzyskać zgodę zarządu nowo powstałej zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z jej przewodniczącym nawet w wypadku nieprzekazania pracodawcy informacji o liczbie członków organizacji będących pracownikami w jego zakładzie pracy, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że do czasu przekazania pracodawcy informacji o spełnieniu wymogów art. 25¹ ust. 1 u.z.z. nie ma on obowiązku uzyskiwać takiej zgody, zaś rozwiązanie stosunku pracy z przewodniczącym zarządu zakładowej organizacji związkowej bez uzyskania zgody zarządu organizacji nie jest, w takim wypadku, wadliwe; błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. i art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. polegającą na przyjęciu oceny, że nie stanowi ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych opuszczenie bez zgody pracodawcy miejsca pracy i niezarejestrowanie swojej nieobecności w systemie rejestracji czasu pracy, w sytuacji gdy celem opuszczenia miejsca pracy było odbycie szkolenia organizowanego przez związek zawodowy, pracownik uprzednio stawiał się poza godzinami pracy w miejscu pracy a pracodawca nie poniósł szkody, podczas gdy prawidłowa wykładnia wskazanego wyżej przepisu przemawia za uznaniem samowolnego opuszczenia miejsca pracy wbrew stanowisku bezpośredniego przełożonego za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza w sytuacji zaniechania przez pracownika rejestracji swojej nieobecności we właściwym trybie, i to nawet w przypadku, gdy pracownik bez wiedzy pracodawcy stawiał się tego samego dnia w pracy poza godzinami jego pracy i nie spowodował wprowadzenia szkody, lecz naraził istotne interesy pracodawcy; które to wskazane wyżej uchybienia doprowadziły do niewłaściwego zastosowania art. 56 § 1 k.p., jako że nie doszło w sprawie do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, które uzasadniałoby przywrócenie powoda do pracy.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie, jeśli Sąd nie znajdzie podstaw do wydania orzeczenia reformatoryjnego, uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Pozwany stwierdził, że w sprawie istnieje istotne zagadnienie prawne wyrażające się w potrzebie rozstrzygnięcia: a) czy w wypadku utworzenia w zakładzie pracy jednostki organizacyjnej związku zawodowego o zasięgu krajowym, w celu realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej, tak w zakresie zbiorowego jak i indywidualnego prawa pracy, jednostka organizacyjna winna uprzednio przekazać pracodawcy informację o spełnieniu kryterium liczebności członków nowo utworzonej jednostki związkowej, o którym mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z., jeśli zaś taki obowiązek istnieje, to czy pracodawca nieposiadający informacji uprawniony jest do zaniechania pozyskania zgody zarządu zakładowej organizacji

związkowej na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej; b) czy samowolne opuszczenie miejsca pracy i nieodnotowanie nieobecności w pracy w rejestrze czasu pracy może stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tylko w wypadku, gdy nieobecność w pracy podyktowana jest względami osobistymi i skutkuje wyrządzeniem pracodawcy szkody majątkowej.

Powód wniósł o oddalenie skargi w całości oraz obciążenie pozwanej kosztami postępowania w tym kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu ze skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (tak jak w rozpoznawanej sprawie), bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny.

Należy zatem podkreślić, że oceniając zasadność podstawy kasacyjnej naruszenia prawa materialnego można opierać się jedynie na stanie faktycznym, który stał się podstawą zaskarżonego wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2002 r., I CKN 1315/00, LEX nr 75349). W szczególności nie można skutecznie dowodzić błędu w subsumcji przez kwestionowanie prawidłowości dokonanych przez sąd ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2001 r., V CKN 510/00, LEX nr 53098). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem podstawa kasacyjna naruszenia przepisów prawa materialnego nie stanowi właściwej płaszczyzny dla krytyki ustaleń faktycznych; ich wadliwość jest bowiem zawsze następstwem naruszenia przepisów procesowych i jedynie w ramach tej podstawy kasacyjnej mogą być podważane (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2002 r., III CKN 503/00, LEX nr 53147).

Skarga kasacyjna zarzuca błędną wykładnię art. 25¹ ust. 1 pkt 1 w związku z art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst

jednolity: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późniejszymi zmianami; dalej oznaczana jako u.z.z.) polegającą na przyjęciu, że nowo powstała jednostka organizacyjna ogólnopolskiego związku zawodowego, w celu realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej, nie ma obowiązku przekazania pracodawcy z dniem rozpoczęcia działalności w zakładzie pracy, informacji o zrzeszeniu przez nią co najmniej 10 członków, będących pracownikami spółki.

Należy wyjaśnić, że zgodnie z art. 25¹ ust. 1 pkt 1 u.z.z. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. W myśl ust. 2 tego artykułu, zakładowa organizacja związkowa przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy objętym działaniem organizacji związkowej, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków będących pracownikami. Z treści powyższych przepisów wynika zatem, że obowiązkiem Zakładowej Organizacji Związkowej nr 12-033 – zarejestrowanej przez OPZZ „K. ” w dniu 18 listopada 2009 r. - było przedstawienie pracodawcy w terminie do dnia 10 stycznia 2010 r. informacji o łącznej liczbie jej członków według stanu na dzień 31 grudnia 2009 r. Organizacja związkowa dopełniła tego obowiązku, gdyż w dniu 10 stycznia 2010 r. pracodawca uzyskał informację, że na dzień 31 grudnia 2009 r. liczba członków wynosiła 33 osoby.

Wbrew twierdzeniom zawartym w skardze kasacyjnej przepisy ustawy o związkach zawodowych nie nakładają na zakładową organizację związkową obowiązku informowania pracodawcy o stanie liczbowym jej członków (pracowników) w okresie wcześniejszym - obejmującym okres między dniem powstania zakładowej organizacji związkowej a końcem kwartału w którym zakładowa organizacja powstała. Z przepisów ustawy o związkach zawodowych nie wynika również domniemanie, że w powyższym okresie zakładowa organizacja związkowa liczy mniej niż 10 członków (będących pracownikami), a co za tym idzie, że nie posiada uprawnień zakładowej organizacji związkowej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że jeżeli pracodawca w określonym terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał informacji wymaganych art. 25¹ ust. 2 u.z.z., to ma prawo przyjąć założenie, że dopiero od tej daty zakładowej

organizacji związkowej nie przysługują jej ustawowe uprawnienia, co jednak nie wyłącza możliwości wykazania przez organizację związkową, że zrzeszała co najmniej 10 członków (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 15 listopada 2006 r., I PK 135/06, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 311; 15 grudnia 2008 r., I PK 98/08, M.P.Pr. 2009, nr 6, s. 322-323; 7 października 2009 r., IV KK 162/09, LEX nr 524067). Przyjmując powyższą wykładnię należy dodać, że dominuje ona także w doktrynie prawa pracy (zob. np. M. Czubak, Nowelizacja przepisów ustawy o związkach zawodowych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2003, nr 8, s. 17; S. Płażek, A. Sobczyk, Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2003, nr 8, s. 23; A. Dubowik, Liczba członków zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2006, nr 9, s. 17). Ponadto w literaturze wyrażony został pogląd, że organizacja, która nie realizuje cokwartalnej sprawozdawczości, nie traci *ex lege* ustawowych uprawnień, ponieważ z normatywnego punktu widzenia decydujące znaczenie ma istniejąca obiektywnie liczba członków, a nie informacja o niej (tak K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007). Tylko organizacje związkowe zrzeszające u pracodawcy mniej niż dziesięciu pracowników pozbawione są wszelkiego rodzaju uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250).

Podniesiony w skardze kasacyjnej problem wykładni art. 25¹ ust. 1 i ust. 2 u.z.z. nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, podkreślić bowiem należy, iż Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu rejestracji Organizacji Zakładowej nr 12-033 Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych „K.” w L. Spółce z o.o. organizacja ta liczyła 10 członków, zaś do dnia 23 grudnia 2009 r. – a zatem do dnia złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy – do Organizacji Zakładowej nr 12-033 dołączyło jeszcze 22 członków (pracowników). Ustaleniami powyższymi Sąd Najwyższy jest związany. Skoro zatem organizacja zakładowa nie miała obowiązku informować pracodawcy o

liczbie swoich członków (będących pracownikami) przed dniem 10 stycznia 2010 r., a jednocześnie organizacja ta w dniu 23 grudnia 2009 r. liczyła co najmniej 10 członków będących pracownikami, to tym samym posiadała kompetencje zakładowej organizacji związkowej.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód został wybrany przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej nr 12-033 Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „K.” i pozwany został o tym fakcie powiadomiony w dniu 25 listopada 2009 r. Pracodawca nie wskazał organizacji związkowej liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą zakładu pracy w rozumieniu art. 32 ust. 5 u.z.z. Zgodnie z art. 32 ust. 8 u.z.z., w przypadku gdy właściwy organ związku zawodowego nie wskazał pracodawcy imiennie pracowników podlegających ochronie trwałości stosunku pracy, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje - w okresie do dokonania takiego wskazania - przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej.

Według art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy - z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Okolicznością bezsporną jest, że pracodawca składając w dniu 23 grudnia 2009 r. oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę nie zwrócił się uprzednio do Zakładowej Organizacji Związkowej nr 12-033 o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, co stanowiło naruszenie dyspozycji art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z.

Strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Pracodawca rozwiązał tę umowę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. podając, że przyczyną jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na opuszczeniu miejsca pracy w dniu 27 listopada 2009 r. bez zezwolenia pracodawcy, oraz sfalszowanie karty czasu pracy poprzez zaznaczenie w niej

obecności w dniu 27 listopada 2009 r. mimo pozostawania w tym dniu poza zakładem pracy.

Roszczenie powoda należało ocenić w świetle treści przepisu art. 56 § 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Niewątpliwie w pojęciu „przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę” mieści się też przepis art. 32 ust. 1 u.z.z.

Pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia tylko w przypadkach ściśle przez ustawodawcę wymienionych. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracodawca może skorzystać z przysługującego mu uprawnienia rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdy spełnione zostaną łącznie wszystkie warunki określone w powyższym przepisie, co oznacza, że pracownikowi można przypisać:

1) winę, przez którą rozumie się negatywny stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością); a ponadto

2) ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków. Naruszenie obowiązków oznacza bezprawność działania lub zaniechania pracownika, ale naruszenie to musi mieć charakter ciężki i musi jednocześnie dotyczyć podstawowych obowiązków pracownika. Oznacza to, że brak będzie podstaw do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, gdy wprawdzie dochodzi do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale naruszenie to nie jest ciężkie, jak również wówczas, gdy ma miejsce ciężkie naruszenie obowiązków, ale obowiązki te nie są podstawowymi.

Ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego uwarunkowane jest znacznym stopniem winy pracownika – tzn. winą umyślną lub rażącym niedbalstwem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005,

nr 12). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Naruszenie obowiązków pracowniczych może być podstawą niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę tylko wówczas, gdy przedmiotem naruszenia był obowiązek o charakterze podstawowym. Ustawodawca z reguły nie wskazuje, które z obowiązków pracowniczych uznaje za podstawowe. Obowiązki pracownika zostały określone w art. 100 i innych przepisach kodeksu pracy, ale wprost jako podstawowe zostały wymienione jedynie obowiązki określone w art. 211 k.p., które dotyczą przestrzegania przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Do podstawowych obowiązków pracownika należy też zaliczyć świadczenie pracy umówionego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, gdyż ten obowiązek wynika wprost z ustawowej definicji stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Konkretyzacja tego obowiązku nastąpiła w art. 100 § 2 pkt 1 k.p., który nakłada na pracownika obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy przez co należy rozumieć systematyczne (z reguły codzienne) i punktualne zgłaszanie się w wyznaczonym miejscu z zamiarem wykonywania pracy oraz w stanie psychofizycznej możliwości jej wykonywania i

trwaniu w takim stanie przez okres odpowiadający obowiązującym pracownika normom czasu pracy. Nierealizowanie powyższego obowiązku przez pracownika oznacza zatem naruszenie podstawowego obowiązku, a w okolicznościach danej sprawy naruszenie to może być uznane za ciężkie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 lutego 2011 r., II PK 196/10, LEX nr 811847; z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, LEX nr 448151; 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).

Niestawienie pracownika do pracy lub niepozostawanie do dyspozycji pracodawcy zgodnie z obowiązującymi go normami i rozkładem czasu pracy może wynikać z przyczyn usprawiedliwionych, bądź nieusprawiedliwionych. Zgodnie z § 1 rozporządzenia 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 z późn. zm.) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W myśl § 4 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. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 18 lutego 2011 r., II PK 196/10, LEX nr 811847; 13 stycznia 2005 r., II PK 117/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 246; 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09, LEX nr 585784). 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 Sądu Najwyższego II PK 117/04, a także wyroki z dnia: 9 września 2004 r., I PK 396/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 82; 26 sierpnia 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36). 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 u.z.z. nie zależy od uznania pracodawcy, ale od istnienia obiektywnych przesłanek określonych w tym przepisie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN, Prok. i Pr. - wkł. 2002 nr 12, poz. 48), lecz argumentacja ta 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.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy ustalono, że w dniu 26 listopada 2009 r. o godzinie 16:00 pracodawca otrzymał faks dotyczący oddelegowania powoda na szkolenie organizowane przez Zarząd Wojewódzki „K.” na temat

działalności społecznych inspektorów pracy, które miało się odbyć w dniu 27 listopada 2009 r. o godzinie 9:00 w K., na którym obecność powoda była obowiązkowa. Powód – wiedząc o planowanym szkoleniu – stawiał się w dniu 27 listopada 2009 r. do pracy już o godzinie 5:00 (zamiast na godzinę 7:00) celem wykonania swoich obowiązków tak, aby zapewnić ciąg produkcyjny w czasie swojej nieobecności związanej z udziałem w szkoleniu. Po stawieniu się do pracy swojego bezpośredniego przełożonego, co nastąpiło przed godziną 8:00, powód poinformował go, że zamierza wyjechać na szkolenie dwugodzinne związane z działalnością związkową. Powód przedstawił też faks informujący o szkoleniu. Przełożony powoda nie przekazał tego faksu zarządowi, a powiedział powodowi aby ten skontaktował się z zarządem i przesłał ten faks do zarządu. O godzinie 8:10 powód przesłał faks do zarządu, ale nie skontaktował się z zarządem. Do zakładu powód powrócił tego samego dnia po godzinie 12:00. Przy opuszczeniu zakładu i przy powrocie do zakładu ze szkolenia powód nie potwierdził tego faktu w systemie RCP.

Mając na uwadze powyższe okoliczności należało uznać, że powód w dniu 27 listopada 2009 r. naruszył podstawowy obowiązek określony w art. 100 § 2 pkt 1 k.p. w zakresie przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Choć istniała podstawa do zwolnienia powoda z obowiązku wykonywania pracy na czas niezbędny do wzięcia przez niego udziału w szkoleniu związkowym to jednak zgody na takie zwolnienie pracodawca nie udzielił. W ocenie Sądu Najwyższego wskazane wyżej okoliczności nie mogą jednak doprowadzić do stwierdzenia, że spełniony został warunek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. „ciężkiego naruszenia” owego podstawowego obowiązku, a przemawia za tym to, że informacja o obowiązkowym szkoleniu dotarła do pracodawcy na krótko przed jego przeprowadzeniem, powód – choć samowolnie – to jednak poczynił starania, aby wypełnić obowiązki pracownicze powierzone mu do wykonania w dniu 27 listopada 2009 r. i w tym celu przystąpił do pracy już o godzinie 5:00, poinformował bezpośredniego przełożonego o organizowanym szkoleniu związkowym, i dodatkowo poinformował o tym zarząd zakładu. Ponadto po zakończeniu szkolenia powód stawiał się w zakładzie pracy i możliwe było dalsze wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych zaplanowanych na ten dzień. Istotne jest także i to, że pracodawca

nie sprecyzował jakie negatywne następstwa spowodowała kilkugodzinna nieobecność powoda w funkcjonowaniu zakładu, czy choćby komórki organizacyjnej w której powód obowiązany był pracę świadczyć. Nie zostało zatem wykazane naruszenie słusznego interesu pracodawcy pozostające w związku z omawianym postępowaniem pracownika. Trzeba też zaznaczyć, że naruszenie obowiązków przez powoda miało miejsce tylko w dniu 27 listopada 2009 r., a zatem miało charakter jednorazowy. Wprawdzie podzielić należało stanowisko pracodawcy, który zarzucił, że powód opuszczając zakład pracy, a następnie powracając do zakładu pracy w dniu 27 listopada 2009 r. nie odnotował tego faktu w systemie RCP. Jednak i w tym zakresie trudno przyjmować, że naruszenie tego obowiązku miało charakter ciężki. Pracodawca nie wskazał na żadne ujemne następstwa wynikające w tego faktu.

Trzeba też stwierdzić, że jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano sfalszowanie przez powoda karty czasu pracy poprzez zaznaczenie w niej obecności w dniu 27 listopada 2009 r. mimo pozostawania w tym dniu poza zakładem pracy. Tak określona przyczyna musiała podlegać weryfikacji w postępowaniu odwoławczym, w toku którego pracodawca nie może wskazywać na inne okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, czy też modyfikować wskazanej pracownikowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Tymczasem z ustaleń faktycznych wynika, że powód w dniu 27 listopada 2009 r. pracę wykonywał i pozostawał tego dnia w zakładzie pracy, co również prowadzić powinno do wniosku, że wskazana przyczyna jest co najmniej nieprecyzyjna, jeśli nie wręcz nieprawdziwa. Faktem jest, że powód tego dnia opuścił zakład pracy na ponad 2 godziny, czego nie odnotował w rejestrze wyjść, ale nie odpowiada to wskazanej przez pracodawcę przyczynie rozwiązania stosunku pracy. Niezależnie od tego, oceniając czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, a zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 r., nr 14, poz. 424). Z postępowania powoda wynika, że jakkolwiek naruszył on przepisy o czasie pracy, to jednak dążył do uniknięcia negatywnych następstw z tym związanych, czego przejawem było rozpoczęcie

wcześniej pracy i zgłoszenie gotowości pracy po zakończeniu udziału w szkoleniu związkowym. Trzeba też wziąć pod uwagę powód opuszczenia zakładu pracy, a tym był udział powoda w szkoleniu, którego tematyka wiązała się z działalnością społecznych inspektorów pracy, co wchodziło też do zakresu kompetencji zakładowej organizacji związkowej, której powód przewodniczył.

Trzeba wyjaśnić, że Sąd Najwyższy nie rozpoznał skargi na rozprawie, gdyż wskazane przez skarżącego zagadnienie prawne nie mogło wpłynąć na ocenę prawidłowości zaskarżonego wyroku, gdyż pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszył przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i już z tego względu żądanie przywrócenia powoda do pracy należało uznać za uzasadnione. Tymczasem zagadnienie prawne jest to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawnym, którego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004, Nr 7-8, poz. 51). Istotne zagadnienie prawne nie może mieć charakteru abstrakcyjnego, oderwanego od przesłanek orzekania w danej sprawie, którego wyjaśnienie nie miałoby żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006, Nr 15-16, poz. 243). Sąd Najwyższy nie jest związany wskazanymi przez skarżącego okolicznościami uzasadniającymi przyjęcie skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy nie podzielając stanowiska skarżącego zajętego w skardze kasacyjnej, może przyjąć skargę, kierując się inną, niepowołaną przez skarżącego okolicznością przewidzianą w art. 398⁹ § 1 k.p.c. W niniejszej sprawie zachodziła jedynie potrzeba dokonania wykładni przepisu art. 25¹ u.z.z.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł, jak w sentencji. Na podstawie art. 98 1 i 3 k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. postanowiono o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.