

Wyrok z dnia 2 czerwca 2010 r.

II PK 367/09

1. Imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega wzmożonej ochronie, w liczbie większej niż przewidziana w art. 32 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 tej ustawy.

2. Samo powiadomienie pracodawcy o nieobecności w pracy z uwagi na okoliczności określone w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nie wywołuje skutku w postaci zwolnienia pracownika od pracy zawodowej. Podstawę taką stanowi decyzja pracodawcy udzielająca zwolnienia.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 czerwca 2010 r. sprawy z powództwa Marcina N. przeciwko F.M. SA w W. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 3 września 2009 r. [...]

I. o d d a ł skargę kasacyjną,

II. zasądził od Marcina N. na rzecz F.M. SA w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2009 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia oddalił powództwo Marcina N. przeciwko F.M. SA w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na stanowisku brygadzysty oraz pełnił funkcję wiceprzewodniczącego zarządu jednej z trzech działających u strony

pozwanej organizacji związkowych - Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80”. Organizacja ta nie była reprezentatywna w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., gdyż liczba jej członków stanowiła jedynie 6,63% w stosunku do ogólnego stanu zatrudnienia.

W dniu 25 czerwca 2008 r. powód oraz przewodniczący WZZ „Sierpień 80” Tomasz R. poinformowali bezpośredniego przełożonego - kierownika zmiany o nieobecności w dniu następnym na początku drugiej zmiany rozpoczynającej się o godzinie 14⁰⁰. Oprócz nich miało być nieobecnych jeszcze 6 pracowników. Kierownik zmiany polecił powodowi i Tomaszowi R., aby o swojej nieobecności poinformowali menagera produkcji Marka O., czego jednak nie uczynili. Marek O. dowiedział się o nieobecności pracowników, w tym i powoda, dopiero w dniu 26 czerwca 2008 r. o godzinie 14⁰⁰, kiedy to nieobecność brygadzystów spowodowała niemożność rozpoczęcia produkcji na drugiej zmianie i konieczność wdrożenia w związku z tym planu awaryjnego. Tego dnia powód stawiał się do pracy o godzinie 16⁰⁰ w związku z udziałem w przeprowadzanym przez NSZZ „Solidarność” i WZZ „Sierpień 80” referendum strajkowym. Z kolei w dniu 4 lipca 2008 r. powód oraz Tomasz R. udali się do Komisji Krajowej WZZ „Sierpień 80” w K. w celu wykonania czynności związkowych. W tym dniu do pracy nie zgłosił się żaden z brygadzystów. O zamiarze wyjazdu Tomasz R. poinformował kierownika zmiany, który polecił mu zwrócić się z tym do Marka O. Powód wraz z Tomaszem R. usiłowali skontaktować się z nim telefonicznie, jednakże po bezskutecznej próbie odstąpili od poinformowania go w inny sposób. Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy pracownicy zobowiązani są do przestrzegania dyscypliny pracy, w tym do punktualnego przychodzenia do pracy. Wcześniejsze opuszczanie stanowiska pracy bez zezwolenia bezpośredniego przełożonego jest niedopuszczalne. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeśli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Praktyką było, że w przypadku oddelegowania pracowników do wykonania czynności związkowej zwracali się oni do przełożonego o wyrażenie zgody na zwolnienie ze świadczenia pracy, a ustna zgoda przełożonego była wystarczająca. W dniu 9 lipca 2008 r. strona pozwana wystąpiła do WZZ „Sierpień 80” o zajęcie stanowiska w przedmiocie zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a w dniu następnym komisja zakładowa tego Związku poinformowała, iż nie wyraża na to zgody. W dniu 14 lipca 2008 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wy-

powiedzenia z winy pracownika wskazując jako przyczynę nieusprawiedliwione nieobecności w pracy w dniach 26 czerwca i 4 lipca 2008 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że powód - mimo imiennego wymienienia go w uchwale zarządu organizacji związkowej - nie podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę, gdyż w świetle art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych przysługiwała ona jedynie przewodniczącemu zarządu związku zawodowego. Oceniając zachowanie powoda stanowiące przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Rejonowy uznał je za wyjątkowo naganne. Przede wszystkim wskazano na to, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie poleceń pracodawcy, nieobecność w pracy jest sytuacją wyjątkową i musi być zawsze usprawiedliwiona, a członek zarządu związku zawodowego swoim postępowaniem powinien być wzorem dla innych pracowników, a nie przykładem lekceważenia pracodawcy i obowiązujących w zakładzie pracy reguł w zakresie obecności i wykonywania pracy. Powód jedynie poinformował swojego bezpośredniego przełożonego o nieobecności w pracy i zlekceważył jego polecenie uzyskania zgody menagera produkcji na oddalenie się z pracy. Takie zachowanie powoda spowodowało zachwianie produkcji w dniach 26 czerwca i 4 lipca 2008 r. i konieczność wprowadzenia przez pracodawcę planu awaryjnego. Zachowanie to nie może znaleźć ochrony, gdyż prowadziłoby to do sytuacji, w których przynależność do związku zawodowego chroni przed zwolnieniem z pracy pracownika lekceważącego swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Wyrokiem z dnia 3 września 2009 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu oddalił apelację powoda, podzielając ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) 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. W celu skorzystania z uprawnienia przewidzianego w tym przepisie związek zawodowy powinien skierować do pracodawcy z odpowiednim wyprzedzeniem szczegółowo uzasadniony wniosek, aby zwolnienie od pracy funkcjonariusza związkowego nie zdeorganizowało przebiegu pracy. Decyzję o udzieleniu zwolnienia od pracy dla wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej podejmuje zawsze pracodawca bądź reprezentujący go w trybie art. 3¹ k.p. podmiot, przy czym

może ona być wyrażona w dowolnej formie. Skorzystanie przez działacza związkowego ze zwolnienia od pracy bez aprobującej decyzji pracodawcy może powodować rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Oceniając naruszenie przez powoda tych obowiązków jako szczególnie rażące, Sąd drugiej instancji decydujące znaczenie przypisał ustaleniu, że przełożony powoda nie wyraził zgody na jego nieobecność w pracy w dniach 24 czerwca i 4 lipca 2008 r., uzależniając ją od wyrażenia zgody przez menagera produkcji, działacze związkowi nawet nie zamierzali starać się o uzyskanie zgody pracodawcy na wzięcie w czasie godzin pracy udziału w czynnościach związkowych w ramach oddelegowania ich przez przewodniczącego zarządu organizacji związkowej, oraz że powód jako brygadzysta wiedział, iż nieobecność w pracy na początku drugiej zmiany aż ośmiu pracowników spowoduje poważne zakłócenia w produkcji, o czym został także poinformowany przez kierownika zmiany. Sąd podkreślił, że ustawa o związkach zawodowych przyznaje członkom organizacji związkowych szereg uprawnień mających zapewnić im należyte wykonywanie czynności związkowych, jednakże korzystanie z tych uprawnień nie może być „bezgranicznie dowolne” ani też nie może narażać pracodawcy na straty finansowe czy też ograniczenia w działalności produkcyjnej.

W ocenie Sądu Okręgowego, zgodnie z art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, w przypadku zakładowej organizacji związkowej nieposiadającej przymiotu reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., ochrona przewidziana w ust. 1 tego przepisu przysługuje tylko jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu związku zawodowego. Ponieważ w uchwale zarządu WZZ „Sierpień 80” wymieniono więcej niż jedną osobę, w tym i powoda, to wystąpiła sytuacja objęta ust. 8 art. 32 ustawy, w myśl którego w przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa między innymi w ust. 6, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię: 1) art. 32 ust. 1 pkt 1, 6 i 8 ustawy o związkach zawodowych, poprzez pozbawienie powoda szczególnej ochrony w sytuacji, gdy pracodawcy została wskazana imienna lista osób objętych szczególną ochroną; 2) art. 3¹ k.p. w związku z art. 6 ust. 1 i 2 działu III obowiązującego w po-

zwanej Spółce regulaminu pracy, określającego podstawowe zasady dyscypliny pracy i przepisy porządkowe, przez przyjęcie, że wystąpienie przewodniczącego zarządu związku do bezpośredniego przełożonego z informacją o przeprowadzonym referendum strajkowym w dniu następnym oraz wyjeździe w delegację do siedziby Komisji Krajowej w K. nie stanowiło dostatecznego powiadomienia pracodawcy z usprawiedliwieniem przyczyny nieobecności w pracy; 3) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p. „określające zachowanie powoda - udział w referendum strajkowym w dniu 26 czerwca 2009 r. i wyjazd potwierdzony delegacją w dniu 4 lipca do Komisji Krajowej WZZ Sierpień 80 w K., o których wiedział bezpośredni przełożony, jako rażące niedbalstwo naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zasadnie skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym”.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że z art. 3¹ k.p. wynika tylko tyle, że w sprawach z zakresu prawa pracy, jeżeli nie ma postanowień bardziej szczegółowych, czynności mogą być dokonywane przez osobę zarządzającą jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. Oznacza to, że czynności te mogą być dokonywane także przez inną wyznaczoną do tego osobę. Skoro więc pracodawca ustalił w regulaminie pracy relacje pomiędzy pracownikiem i bezpośrednim przełożonym oraz zobowiązał pracownika do uprzedzenia o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, to „pracodawca jest władny do przyjęcia od pracownika informacji o przyczynie czasowego nieświadczenia pracy, a tym samym bez kategorycznej odmowy”. W tym stanie nie można więc mówić o rażącym naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 100 k.p. bądź doszukać się w jego zachowaniu złej woli, umyślności lub rażącego niedbalstwa, koniecznych dla zastosowania trybu określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nadto Sąd drugiej instancji nie umotywował precyzyjnie, w jakim stopniu zachowanie powoda groziło interesom pracodawcy. Zdaniem skarżącego, pracodawca związany był imiennym wykazem osób podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę, którego wcześniej nie kwestionował, a przepis art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych znajduje zastosowanie tylko wówczas, gdy właściwy organ w ogóle odpowiedniego wskazania nie dokona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest niezasadna. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych określa zakres ochrony przysługującej między innymi członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej i ogranicza tę ochronę do członków zarządu imiennie wskazanych jego uchwałą. W przypadku zakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. ogólna liczba pracowników podlegających ochronie jest limitowana przez ust. 3 i 4 wskazanego wyżej artykułu, natomiast w odniesieniu do innej zakładowej organizacji związkowej - przez jego ust. 6, zgodnie z którym ochrona ta przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji. Niedokonanie takiego wskazania powoduje, że - z mocy art. 32 ust. 8 ustawy - ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 przysługuje przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej. Określenie przez ustawodawcę limitu pracowników korzystających ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy oznacza, że imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej większej ich liczby niż przewidziana w bezwzględnie obowiązujących przepisach jest prawnie nieskuteczne i oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8. Właściwe wskazanie pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę należy do zarządu związku zawodowego, a niewykonanie tego obowiązku nie może powodować dla pracodawcy ujemnych konsekwencji, w szczególności w postaci objęcia ochroną pracowników, którym nie przysługuje ona z mocy obowiązujących przepisów. Sąd drugiej instancji trafnie zatem uznał, że stosunek pracy powoda nie podlegał wzmożonej ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Dla oceny pozostałych zarzutów obraży prawa materialnego decydujące znaczenie ma w pierwszym rzędzie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten 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 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 117/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 246). Nie można tracić z pola widzenia okoliczności, że prawo przysługujące pracownikowi z woli ustawodawcy przy spełnieniu warunków określonych w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych wprowadza wyjątek od pracowniczego obowiązku świadczenia pracy z jednoczesnym obciążeniem pracodawcy obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia, nie tylko pomimo tego że praca nie była na jego rzecz świadczona przez pracownika, ale również mimo tego że wykonywana przez pracownika czynność wynikająca z pełnionej funkcji związkowej mogła być z istoty rzeczy sprzeczna z interesem pracodawcy. Obowiązek pracodawcy odpłatnego zwolnienia pracownika od pracy zawodowej nie może być więc traktowany jako obowiązek bezwzględny, niezależny od możliwości udzielenia pracownikowi zwolnienia w określonym przez niego czasie i od podlegającego ochronie interesu pracodawcy wymaga-

jącego w szczególnych okolicznościach obecności pracownika w pracy. 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.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 3¹ k.p. (a w istocie § 1 tego przepisu, zgodnie z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba), należy mieć na uwadze, że chodzi w nim o organ lub osobę stanowiące pierwszy szczebel zarządzania w jednostce organizacyjnej będącej pracodawcą i posiadające ogólne kompetencje do zarządzania tą jednostką, bądź o osobę umocowaną do reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Z poczynionych w sprawie przez Sady obu instancji ustaleń nie wynika, aby bezpośredni przełożony powoda był osobą umocowaną do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Skarżący zdaje się natomiast prezentować stanowisko, że takie upoważnienie wynika z art. 6 ust. 1 działu III obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu pracy, uzależniającego wcześniejsze opuszczenie przez pracownika stanowiska pracy od zezwolenia bezpośredniego przełożonego oraz z art. 6 ust. 2 działu III tego regulaminu, odnoszącego się do obowiązku pracownika uprzedzenia pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy. Tymczasem określona w art. 6 ust. 1 działu III regulaminu kompetencja bezpośredniego przełożonego do zezwolenia na wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy przez pracownika ma charakter ściśle porządkowy i nie może być utożsamiana z czynnością z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. polegającą na zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto nawet przy przyjęciu, jak czyni to skarżący, że zawiadomienie

bezpośredniego przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy spełnia wymaganie uprzedzenia pracodawcy o tych okolicznościach, to po pierwsze - uznanie nieobecności pracownika w pracy za usprawiedliwioną leży w gestii pracodawcy, a więc osób lub organów określonych w art. 3¹ § 1 k.p., a po drugie - takie powiadomienie (uprzedzenie) o nieobecności nie jest równoznaczne z udzieleniem pracownikowi przewidzianego w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych zwolnienia od pracy zawodowej, o czym wcześniej była mowa. Co prawda, z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że w pozwanej Spółce obowiązywała praktyka, zgodnie z którą dla udzielenia działaczowi związkowemu zwolnienia od pracy wystarczająca była zgoda bezpośredniego przełożonego, jednakże ustalone również zostało, że powód nie tylko, że takiej zgody nie uzyskał, ale nawet nie zamierzał o nią występować. W istocie skarżący sam sobie udzielił zwolnienia od pracy w spornych dniach, jedynie uprzedzając bezpośredniego przełożonego o swojej nieobecności. Twierdzenie skarżącego o wykonywaniu czynności związkowych w ramach „delegacji” lub „wyjazdu służbowego”, mogące sugerować dorozumiane zwolnienie go od pracy przez pracodawcę, pozostaje poza stanem faktycznym sprawy, z którego wynika tylko tyle, że czynności związkowe były przez skarżącego wykonywane w ramach oddelegowania przez przewodniczącego związku zawodowego. Ustalenie to nie zostało zakwestionowane w skardze kasacyjnej stosownym zarzutem naruszenia przepisów postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy i z tej przyczyny jest wiążące dla Sądu Najwyższego z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Sformułowany przez skarżącego zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 k.p. nie może być uznany za zasadny, gdyż Sąd drugiej instancji nie uznał za ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych udziału w referendum strajkowym oraz wyjazdu do Komisji Krajowej związku zawodowego, ale - dzieląc ocenę Sądu Rejonowego - przypisał taki charakter podjęciu przez skarżącego tych czynności bez uzyskania zwolnienia od pracy, a w rezultacie - jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, która doprowadziła do poważnych konsekwencji dla pracodawcy w postaci zakłóceń w produkcji.

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. W judykaturze przyjmuje się, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą

się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Podstawowe obowiązki pracownika określone zostały w art. 100 k.p. Jak wyżej wskazano, samo powiadomienie pracodawcy o nieobecności w pracy z uwagi na okoliczności określone w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nie wywołuje skutku w postaci zwolnienia pracownika od pracy zawodowej, gdyż podstawę taką stanowi decyzja pracodawcy udzielająca zwolnienia. Niestawienie się do pracy bez zwrócenia się o uzyskanie takiego zwolnienia nie usprawiedliwia więc nieobecności w pracy, wobec czego jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, w szczególności ujętego w art. 100 § 2 pkt 1 k.p. obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Rację ma skarżący, że sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się 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. Wbrew twierdzeniom skargi kasacyjnej, Sąd drugiej instancji ocenił winę powoda w tej płaszczyźnie i - chociaż nieprecyzyjnie - uznał jego zachowanie za działanie co najmniej z rażącym niedbalstwem (rażące naruszenie obowiązków pracowniczych), przejawiającym się w udzieleniu „samemu sobie” zwolnienia od pracy przy całkowitym zlekceważeniu szczególnych okoliczności uzasadniających ochronę interesu pracodawcy. Skarżący - z racji zajmowanego stanowiska brygadzysty oraz informacji uzyskanych od bezpośredniego przełożonego - posiadał bowiem wiedzę odnośnie do liczby pracowników, w tym brygadzystów, którzy nie stawiają się w pracy w dniach 26 czerwca i 4 lipca 2008 r., skutków tego stanu rzeczy dla pracodawcy w postaci poważnych zakłóceń w pro-

dukcji oraz związanej z tym konieczności uzyskania zwolnienia od pracy od menagera produkcji. Takie zachowanie skarżącego stanowiło zatem również ciężkie naruszenie określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy prowadząca do niemożności rozpoczęcia produkcji na kolejnej zmianie i konieczności wdrażania z tej przyczyny planu awaryjnego powoduje co najmniej dezorganizację pracy i zaburzenia jej rytmu, ale może się także przejawiać ograniczeniem produkcji lub nawet jej przerwaniem, co niewątpliwie stanowi poważne zagrożenie interesów pracodawcy.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. Orzeczenie o kosztach oparto o odpowiednio stosowane art. 98 § 1 i art. 108 § 1 zdanie pierwsze k.p.c.

=====