

Sygn. akt IV P 160/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2018r. w Puławach

sprawy z powództwa S. K.

przeciwko Grupie (...) Spółka Akcyjna w P.

o uchylenie kary porządkowej

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda S. K. na rzecz pozwanej Grupy (...) Spółka Akcyjna w P. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 lipca 2018r. powód S. K. wnosil o uchylenie nałożonej na niego przez pozwaną G. (...) "P." S.A. w P. kary upomnienia.

Pozwana G. (...) "P." S.A. w P. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. K. zatrudniony jest (...) (...) "P." S.A. w P. od 10 stycznia 2017r., ostatnio jako Główny Specjalista ds. Z. Infrastrukturą i stanowisko to podlega Dyrektorowi Pionu (...) (akta osobowe). Dyrektorem Pionu (...) jest D. P. (bezsporne). Powód pracuje w godz. od 7.00 do 15.00 (bezsporne).

Powód jest wiceprzewodniczącym Komisji Międzyzakładowej (...) przy Grupie (...) S.A. (bezsporne).

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce, na pisemne wnioski zarządu Komisji Międzyzakładowej (...), powód był zwalniany przez pracodawcę od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do wykonywania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej tj. na podstawie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych (bezsporne).

W pozwanej spółce istniała praktyka, iż to zarządy zakładowych organizacji związkowych, z ramienia których dany pracownik miał być zwolniony celem pełnienia doraźnej funkcji związkowej, zwracały się do pracodawcy tj. albo do kierownika wydziału w przypadku pracowników produkcyjnych albo do dyrektora danego Pionu w przypadku głównych specjalistów, z wnioskiem na piśmie, składanym przed dniem zwolnienia, a pracodawca jeżeli

nie poinformował, że się nie zgadza, to oznaczało to, że wyraził zgodę na wniosek organizacji związkowej (zeznania świadków: P. Ś. k.53v-54, M. Ś. k.54-55, S. W. k.65, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.65v-66).

W dniu 10 maja 2018r. powód opuścił swoje stanowisko pracy w godz. od 11.00 do 15.00, celem wykonywania funkcji związkowej, nie informując o tym dyrektora Pionu (...) (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.65v-66, zeznania świadka D. P. k.63v-64v). W dniu 11 maja 2018r. do sekretariatu pracodawcy wpłynął wniosek skierowany do D. P., noszący datę sporządzenia 9 maj 2018r., podpisany przez Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) przy Grupie (...) S.A. P. Ś. (1) o zwolnienie powoda od pracy zawodowej z zachowaniem praw do wynagrodzenia w dniu 10 maja 2018. w godz. od 11.00 do 15.00 w związku z nagłymi sprawami związkowymi (k.40, zeznania świadka D. P.). D. P. na wniosku tym zamieścił adnotację (...) z datą 11.05.18r. (k.40, zeznania świadka D. P.).

W mailu z dnia 28 maja 2018r. D. P. udzielił wiceprezes Zarządu pozwanej Spółki (...) (na jej pytanie) informacji, iż udział powoda w dniu 10 maja 2018r. w zdarzeniu przed Dyrekcją Naczelną nie wynikał z oddelegowania powoda jako strony społecznej – nie miał on takiej informacji, a następnie podał, że w dniu 11 maja 2018r. wpłynął wniosek (...) o zwolnienie powoda od pracy w dniu 10 maja 2018. w godz. od 11.00 do 15.00 (korespondencja mailowa- k.41-42). Także w mailu tym D. P. podał, że przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z powodem, w której wskazał jednoznacznie, że pisma o zwolnienie na działalność związkową muszą być dostarczane z wyprzedzeniem, a kolejne zdarzenie będzie skutkowało karą upomnienia na piśmie. W kolejnym mailu D. P. wyjaśniał Wiceprezes Zarządu dlaczego udzielił on zgody na zwolnienie powoda od pracy następczo (korespondencja mailowa- k.41-42).

Dyrektor D. P. rozmawiał wtedy z powodem i powiedział mu, że składanie wniosku o zwolnienie po fakcie jest „stawianiem go pod ścianą” oraz przekazał powodowi, że pisanie takiego wniosku wymaga jego zgody tj. uzyskania zwrotnie informacji dotyczącej zwolnienia z obowiązków służbowych (zeznania świadka D. P., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W dniu 29 maja powód złożył wyjaśnienia na piśmie i podał, że w dniu 10 maja w godz. 11.00 do 15.00, wedle jego wiedzy i przekonania, na wniosek Przewodniczącego (...), był oddelegowany do czynności związkowych. Dalej powód napisał, że nie składał on stosownego wniosku, autorem wniosku o jego zwolnienie był P. Ś., wedle jego wiedzy, nie on powinien uzyskiwać stosowne potwierdzenie. Powód podał w tym piśmie, że pan przewodniczący wyznaczył powoda do pełnienia czynności związkowych, ale nie poinformował go o fakcie nieudzielenia stosownej zgody przez dyrektora (k. 43).

Tego też dnia, Dyrektor Pionu (...) D. P., który ma kompetencje do wnioskowania o nałożenie kary porządkowej i do podejmowania decyzji co do nałożenia na pracownika kary, sporządził wniosek o nałożenie na powoda kary upomnienia za przewinienie popełnione w dniu 10.05.2018r., polegające na naruszeniu wewnętrznych przepisów dotyczących udziału w pilnych sprawach związkowych w dniu 10.05.2018r. w godzinach 11.00-15.00 bez uzyskania zwrotnie informacji dotyczącej zwolnienia z obowiązków służbowych na podstawie odpowiedniego wniosku wystawionego przez organizacją związkową na podstawie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych (k.44). Następnie, też tego dnia, D. P. wydał decyzję na piśmie wymierzającą powodowi karę upomnienia za przewinienie popełnione w dniu 10.05.2018r., polegające na naruszeniu wewnętrznych przepisów dotyczących udziału w pilnych sprawach związkowych w dniu 10.05.2018r. w godzinach 11.00-15.00 bez uzyskania zwrotnie informacji dotyczącej zwolnienia z obowiązków służbowych na podstawie odpowiedniego wniosku wystawionego przez organizacją związkową na podstawie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych i powód otrzymał tę decyzję na piśmie (k.45, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka D. P.). Po nałożeniu tej kary, D. P. jednak uznał, że została ona nałożona na powoda po upływie 2 tygodniowego terminu i nie dołączył tej decyzji do akt osobowych powoda, uznając tą karę za niebyłą (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka D. P.).

Dyrektor D. P. ani powód nie poinformowali Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) przy Grupie (...) S.A. P. Ś. o tym, że D. P. wymaga, aby wnioskująca organizacja związkowa o zwolnienia pracownika na podstawie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych uzyskiwała zwrotnie informację dotyczącą zwolnienia pracownika z obowiązków służbowych (zeznania świadków: D. P., P. Ś.). Natomiast D. P., po uzyskaniu opinii prawnej, z której wynikało, że zwolnienie pracownika w trybie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych nie jest obligatoryjne, tylko

wymaga zgody przełożonego oraz uzyskania zwrotnej informacji, że taka zgoda została udzielona, poinformował o tym kierowników działów, pracujących w Pionie (...), którzy są przełożonymi pracowników korzystających z takich zwolnień (zeznania świadków: D. P., M. K. k.65-65v, W. K. k.65v).

W dniu 26 czerwca 2018r. o godz. 13.00 do sekretariatu pracodawcy wpłynął wniosek Komisji Zakładowej (...) przy Grupie (...) S.A. skierowany do D. P. o zwolnienie powoda od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w dniu 27 czerwca 2018. w godz. od 10.00 do 15.00 w sprawie spotkania Zespołu (...), którego powód jest członkiem jako członek prezydium związku (akta osobowe, zeznania świadka D. P.). D. P. zapoznał się z tym wnioskiem w dniu 27 czerwca 2018r. o godz. 9.30, nie rozpoznał jednak tego wniosku od razu, rozważał go (zeznania świadka D. P.). Powód tego dnia opuścił miejsce pracy przed godz. od 10.00 i poszedł na spotkanie Zespołu (...), nie informując o tym uprzednio D. P. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka D. P.). D. P. przed godz. 10.00 ustalił, że powoda nie ma już w pracy, a ok. godz. 10.10 zatelefonował do niego przedstawiciel Komisji Zakładowej (...) z pytaniem, czy powód został przez D. P. zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i wtedy tj. o godz. 10.10 na wniosku tym D. P. zamieścił adnotację (...) z datą 27.06.18r. godz. 10.10 (akta osobowe, zeznania świadka D. P.).

W dniu 9 lipca 2018r. powód, na polecenie dyrektora D. P. sporządził na piśmie wyjaśnienie i podał, że w dniu 27 czerwca od godz. 10.00 uczestniczył w posiedzeniu Komitetu Strajkowego i wedle jego wiedzy, Komisja (...) złożyła stosowny wniosek i w odpowiednim terminie, nie ma on wiedzy czy uzyskała odpowiedź. Powód też napisał, że jego zdaniem, po złożeniu stosownego wniosku, Komisja (...) powinna dostać stosowną odpowiedź, a w przypadku jej braku należy domniemywać, że została udzielona zgoda, tak zwana milcząca, co jest logiczną konstatacją, bo inne załatwienie sprawy mogłoby utrudniać pracę związków zawodowych (pismo- akta osobowe).

Dyrektor D. P. w dniu 9 lipca sporządził wniosek o nałożenie na powoda kary upomnienia za przewinienie popełnione w dniu 27.06.2018r., polegające na nieprzestrzeganiu przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w związku z niedopełnieniem przez niego obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego we zakładzie pracy tj. samowolnego opuszczenia stanowiska pracy bez zgody przełożonego w godzinach 10.00-10.20 i następnie, też tego dnia, D. P. wydał decyzję na piśmie wymierzająca powodowi karę upomnienia za przewinienie popełnione w dniu 27.06.2018r., polegające na nieprzestrzeganiu przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w związku z niedopełnieniem przez niego obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego we zakładzie pracy tj. samowolnego opuszczenia stanowiska pracy bez zgody przełożonego (akta osobowe). Powód tego dnia zapoznał się z tą decyzją przełożonego (bezsporne).

Powód złożył sprzeciw od udzielonej mu kary upomnienia, a w dniu 18 lipca 2018r. otrzymał pismo od pracodawcy o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę (bezsporne).

W lipcu 2018r., po nałożeniu na powoda kary upomnienia, dyrektor D. P. osobiście poinformował zarząd Komisji Międzyzakładowej (...), że wymaga, aby wnioski o zwolnienie powoda wysyłane były mailem z wyprzedzeniem, także w wersji mailowej i aby wnioskujący uzyskiwał informację o udzieleniu bądź nie, zgody na zwolnienie powoda (zeznania świadków: D. P., P. Ś. i M. Ś.).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, akt osobowych powoda, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o zeznania świadka D. P. oraz powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, które to zeznania co do istotnych elementów stanu faktycznego, mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, nie zawierają sprzeczności pomiędzy sobą. Zeznania te więc należy obdarzyć wiarą w całości. Także zeznania świadków: M. Ś. i P. Ś. należy obdarzyć walorem wiarygodności, bo zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny i nie są sprzeczne z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc i zeznaniami świadka D. P.. Zeznania świadka S. W. są zgodne z zeznaniami świadków: M. Ś. i P. Ś. oraz powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, i należy obdarzyć je walorem wiarygodności, podobnie jak i zeznania świadków: M.K. i W. K., których zeznania też są zgodne ze sobą oraz zeznaniami świadka D. P. i nie są kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Zgodnie z art. 108 § 1 kp za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować: karę upomnienia; karę nagany. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika jest więc jego zachowanie bezprawne i naganne tj. niezgodne z ustalonym porządkiem, regulaminem pracy, z powodu którego pracodawca ma prawo uczynić pracownikowi zarzut. Zatem to bezprawność i zawiniona przez pracownika naganność postępowania są przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników, przy czym wina jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej wyraża się w świadomym wyborze przez pracownika określonego zachowania, niezgodnego z postanowieniami pracodawcy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy, pozwala w ocenie sądu uznać, że decyzja działającego w imieniu pracodawcy, umocowanego do dokonania takiej czynności Dyrektora Pionu (...) D. P. - bezpośredniego przełożonego powoda o nałożeniu na powoda najłżejszej kary porządkowej tj. kary upomnienia za przewinienie popełnione przez niego w dniu 27.06.2018r., polegające na nieprzestrzeganiu przez niego ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w związku z niedopełnieniem przez niego obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego we zakładzie pracy tj. samowolnego opuszczenia stanowiska pracy bez zgody przełożonego, była uzasadniona.

Poza sporem jest, że czas pracy powoda jako pracownika pozwanej spółki, zatrudnionego na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Z. Infrastrukturą w Pionie (...), to godziny od 7.00 do 15.00. Poza sporem jest też, że w dniu 27 czerwca 2018r. ok. godz. 10.00 powód opuścił swoje stanowisko pracy, zaprzestając tym samym wykonywania przypisanych mu obowiązków pracowniczych, nie powiadamiając o tym swojego przełożonego i udał celem wykonywania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, które to czynności faktycznie w godzinach od 10.00 do 15.00 wykonywał. Bezspornym jest też, że poprzedniego dnia do sekretariatu pracodawcy wpłynął wniosek Komisji Zakładowej (...) przy Grupie (...) S.A. skierowany do D. P. o zwolnienie powoda od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w dniu 27 czerwca 2018. w godz. od 10.00 do 15.00 w sprawie spotkania Zespołu (...), którego powód jest członkiem jako członek prezydium związku. D. P. zaś – jak wynika z jego zeznań, zapoznał się z tym wnioskiem dopiero w dniu 27 czerwca 2018r. przed godz. 10.00, jednak – jak zeznał aż do godz. 10.10, czyli do momentu gdy przedstawiciel tej organizacji związkowej zatelefonował do niego z pytaniem, czy ta zgoda została udzielona, nie rozpoznał tego wniosku i ten wniosek rozpoznał, udzielając zgody na zwolnienie powoda o godz. 10.10. (zeznania świadka D. P.).

Zgodnie z art. 31 ust 3 ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, tj. Dz.U. z 2015r. poz. 1881) pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonywania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. W ustawie tej ani w przepisach wykonawczych do ustawy nie ma uregulowanego trybu udzielania pracownikom zwolnień od pracy zawodowej, o którym stanowi art. 31 ust 3 tej ustawy. Sąd rozpoznający sprawę podziela stanowisko wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. w wyroku z dnia 13 stycznia 2005r. w sprawie II PK 117/04), że zwolnienie to następuje to 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 (tj. Dz.U. z 2014r. poz. 1632) . W § 2 tegoż rozporządzenia przewidziano, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W myśl zaś § 4 tegoż 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. Nie budzi wątpliwości, że takim „innym przepisem prawa” jest niewątpliwie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych. Łączne odczytywanie obu tych norm wskazuje, że dla zwolnienia pracownika od pracy w celu wykonywania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej nie jest wystarczające samo 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 więc zapis brzmiałby „pracownik jest zwolniony od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonywania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej”. Tymczasem przepis ten mówi o prawie pracownika do zwolnienia go od pracy zawodowej, 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 (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 stycznia 2005 r. w sprawie II PK 117/04, z dnia 2 czerwca 2010 r. w sprawie IIPK 369/09). Także w wyroku z 18 lutego 2011 r. w sprawie II PK 196/10 Sąd Najwyższy podniósł, że zwolnienie od pracy – niezależnie od tego, czy jest udzielane w trybie godzin związkowych, czy jako czynność doraźna – zawsze wymaga zgody pracodawcy. Działacze związkowi nie mogą złożyć wniosku o zwolnienie od pracy, a następnie, nie czekając na reakcję pracodawcy, opuścić stanowiska pracy.

Nie można tracić bowiem z pola widzenia okoliczności, że prawo przysługujące pracownikowi - z woli ustawodawcy, przy spełnieniu warunków określonych w 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych, wprowadza wyjątek od pracowniczego obowiązku świadczenia pracy z jednoczesnym obciążeniem pracodawcy obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Tymczasem pracownik - z mocy art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych ma prawo do wynagrodzenia, a pracodawca ma obowiązek wypłacenia normalnego wynagrodzenia, choć pracownik pracy na rzecz pracodawcy nie wykonywał, a w tym czasie wykonywał czynność wynikającą z pełnionej funkcji związkowej. Pracodawca więc, wypłacając mu wynagrodzenie za okres niewykonywania pracy, nie może nie mieć nic do powiedzenia w sprawie zwolnienia pracownika od pracy, tym bardziej, że czasem może być tak, że czynność wynikająca z pełnionej funkcji związkowej, którą miał wykonywać pracownik może 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 wymagającego w szczególnych okolicznościach obecności pracownika w pracy.

Instytucja przewidziana w art 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych, a konkretnie zapis „pracownik ma prawo do zwolnienia” jest podobna do prawa pracownika udzielenia mu urlopu na żądanie, czyli art. 167² kp - „pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika”. W uzasadnieniu wyroku z dnia 26 sierpnia 2008 r. w sprawie II PK 26/08 Sąd Najwyższy podniósł, że nie istnieją żadne racjonalne argumenty dla uzasadnienia stanowiska, że pojęciu „udzielić urlopu” należy nadawać jakieś inne znaczenie normatywne, a w szczególności, że do wykorzystania tego urlopu uprawnia pracownika samo złożenie wniosku, będącego żądaniem w rozumieniu art. 167² KP. Pracownik nie może rozpocząć urlopu „na żądanie”, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu. Wyraźne sprecyzowanie takich reguł korzystania z urlopu „na żądanie” uprawnia do stwierdzenia, iż mogą zdarzyć się sytuacje, w których pracodawca może odmówić uwzględnienia żądania pracownika, bowiem wymóg ustawy udzielenia urlopu przez pracodawcę byłby zbędny, gdyby czynność pracodawcy w każdym przypadku miała sprowadzać się wyłącznie do akceptacji wniosku pracownika. Obowiązek udzielenia urlopu „na żądanie” nie jest więc bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy.

W ocenie sądu, te rozważania SN dotyczące art. 167² kp można przenieść do sytuacji dotyczącej pracownika realizującego - w czasie przeznaczonym na wykonywanie obowiązków pracowniczych w ramach łączącego go z pracodawcą stosunku pracy - prawa do odpłatnego zwolnienia od pracy w celu wykonania czynności wynikającej z pełnionej funkcji związkowej.

Wskazać należy, że 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 ust3 ustawy 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.-wkl. 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 całość okoliczności ustalonych w indywidualnej sprawie.

Reasumując więc, dla zwolnienia pracownika od pracy w celu wykonania czynności wynikającej z pełnionej funkcji związkowej nie jest wystarczające samo uprzedzenie (powiadomienie) pracodawcy o nieobecności pracownika w pracy i przyczynie usprawiedliwiającej tę nieobecność, ale wymagane jest udzielenie pracownikowi przez pracodawcę zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej. Niedopuszczalne jest zaś uznanie, iż zwolnienie od pracy związkowca 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.

Przepis art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych nie stanowi, kto jest uprawniony do złożenia wniosku w tym przedmiocie, ale skoro przepis nie zastrzegł wyraźnie tego prawa zarządowi zakładowej organizacji związkowej, to może go złożyć również sam zainteresowany pracownik i w zasadzie, mając na uwadze iż – jak wyżej podniesiono, zwolnienie to 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 (tj. Dz.U. z 2014r. poz. 1632), to zgodnie z § 2 tegoż rozporządzenia, to pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy. Decyzję zaś w przedmiocie zwolnienia pracownika od pracy za wynagrodzeniem w celu wykonania czynności wynikającej z pełnionej funkcji związkowej musi podjąć pracodawca, przy czym może tego dokonać w każdej formie, nawet w sposób dorozumiany np. nie zgłaszając sprzeciwu wobec wniosku pracownika, jeżeli tak jest zwyczajowo przyjęte.

Przenosząc powyższe rozważania na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że wprawdzie zarząd zakładowej organizacji związkowej, czyli podmiot uprawniony w dniu 26 czerwca, a więc na dzień przed tym, gdy powód miał wykonywać czynności wynikające z pełnionej funkcji związkowej, zwrócił się do Dyrektora Pionu (...) o zwolnienie powoda w dniu 27 czerwca w godz. 10.00-15.00; jednakże ani składający wniosek ani też sam powód, jako pracownik spółki nie poczynił żadnych działań przed godz. 10.00 zmierzających do dowiedzenia się, czy pracodawca wyraził zgodę na zwolnienie powoda, czy też nie.

Zatem powód jako pracownik, czyli osoba podporządkowana, nie zgłaszając w ogóle swojemu przełożonemu D. P., mającemu uprawnienia do udzielania zgody na jego zwolnienie, iż opuszcza on o godz. 10.00 miejsce pracy i nie będzie go w pracy do końca dnia, odstępując tym samym od wykonywania swoich obowiązków służbowych, a wychodząc przed godz.10.00 i udając się spotkanie w celu wykonywania czynności związkowych, naruszył ustaloną organizację i porządek w procesie pracy, bo poprzez samowolne opuszczenie stanowiska pracy bez zgody przełożonego nie przestrzegając czasu pracy ustalonego w pozwanym zakładzie pracy. Wskazać należy, iż powód uczynił to w pełni świadomie, bo poprzednio tj. w dniu 29 maja 2018r. Dyrektor D. P. wyraźnie wyartykułował jemu wprost ustnie oraz w treści wniosku o ukaranie i decyzji o ukaraniu powoda karą upomnienia z dnia 29 maja, iż jego udział w pilnych sprawach związkowych, bez uzyskania zwrotnie informacji dotyczącej zwolnienia go z obowiązków służbowych na podstawie odpowiedniego wniosku wystawionego przez organizację związkową na podstawie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych stanowi, według jego przełożonego, naruszenie wewnętrznych przepisów. Powód zaś, czemu nie zaprzecza, przyjął do wiadomości stanowisko zaprezentowane przez D. P., ale jego zdaniem, które utrzymywał też w toku postępowania, to wnioskujący o zwolnienie go na podstawie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych, czyli zarząd zakładowej organizacji związkowej, powinien zwrócić się do pracodawcy i uzyskać informację, czy udzielił on zgody na zwolnienie powoda, a nie musi to czynić on. Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, tak nie jest. Oczywiście wnioskujący o zwolnienie pracownika na podstawie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych, którym – jak wyżej podniesiono, może być zarząd zakładowej organizacji związkowej, skoro się zwraca do pracodawcy wnioskiem o zwolnienie pracownika, to logicznym jest, że powinien dowiedzieć się, jak ten wniosek został rozpoznany. Należy

jednak mieć na uwadze, że takie wyraźne stanowisko D. P. zajął dopiero od 29 maja 2018r., bo wcześniej – co wynika ze zgodnych zeznań świadków: M. Ś., S. W. i P. Ś. oraz powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, praktyką było, iż takie wnioski na piśmie, składane były przez zakładową organizację związkową do pracodawcy przed dniem zwolnienia, a pracodawca, jeżeli nie poinformował, że się nie zgadza, to oznaczało to, że wyraził zgodę na wniosek organizacji związkowej o zwolnienie danego pracownika. Natomiast, jak wyżej podniesiono, D. P. zmienił te zasady i podał je wyraźnie powodowi w dniu 29 maja 2018r. Powód zaś, oprócz tego, że jest pracownikiem pozwanej spółki, o którego zwolnienie od pracy występuję Zarząd (...), to także jest wiceprzewodniczącym tej organizacji i skoro D. P. w dniu 29 maja 2018. podał jemu wyraźnie, iż wymaga on, żeby odpowiedni wniosek wystawiony przez organizację związkową na podstawie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych o udział powoda w pilnych sprawach związkowych, był przez niego tj. dyrektora najpierw zaakceptowany lub też nie, a wnioskujący ma uzyskać zwrotnie informację dotyczącą zwolnienia powoda z obowiązków służbowych, to oczywistym jest, że powód jako wiceprzewodniczący tej organizacji związkowej powinien to stanowisko D. P. przekazać innym członkom Zarządu (...), a tego nie uczynił. Powód jest przede wszystkim pracownikiem pozwanej spółki zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę na istotnym, jeżeli chodzi o hierarchię stanowisk pracy w pozwanej spółce, stanowisku pracy i winien mieć poczucie, że pozostając w stosunku pracy ma on obowiązek wykonywać pracę na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem w określonych godzinach i gdy wychodzi z pracy, to w myśl §2 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, powinien uprzedzić o tym pracodawcę tj. dyrektora D. P., a przynajmniej uprzedzić go, że opuszcza stanowisko pracy. W tym konkretnym przypadku oczywiście dyrektor D. P. otrzymał od Zarządu (...) stosowny wniosek złożony w terminie, ale w ocenie sądu, zwolnienie powoda od pracy tego dnia obowiązywało, decyzją D. P. od momentu, gdy D. P. na to wyraził zgodę, a uczynił to o godz. 10.10, po tym, gdy wnioskujący, czyli przedstawiciel (...) zwrócił do niego o podanie informacji, czy zgodził się on na zwolnienie powoda od pracy tego dnia, czy też się nie zgodził. D. P. bowiem wyraźnie określił wcześniej wobec powoda, jak on jako decydent widzi sprawy wniosków o zwolnienie powoda w trybie art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych. Powód zaś świadomie postępując w dniu 27 czerwca inaczej niż to przekazał mu przełożony w dniu 29 maja, znowu bez dowiedzenia się, czy D. P. udzielił zgody na zwolnienie go z pracy tego dnia oraz w tych godzinach i w ogóle bez powiadamiania D. P., opuścił przed godz. 10.00 stanowisko pracy, naruszył organizację i czas pracy obowiązujący w pozwanej spółce, a takie zachowanie pracownika upoważnia, według sądu, przełożonego do napiętnowania tego nagannego zachowania w postaci wymierzenie mu kary upomnienia, czyli najłżejszej kary porządkowej. Wskazać też należy, że wymierzenie najłżejszej kary porządkowej – upomnienia jest uzasadnione, zdaniem Sądu Najwyższego (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1.7.1999 r. w sprawie I PKN 86/99), nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy (art. 108 § 1 KP). Nastawienie psychiczne pracownika ma znaczenie przy ocenie jego zachowania, wówczas gdy pracodawca rozważa podjęcie decyzji o nałożeniu kary porządkowej z powodu niewykonania obowiązków lub niewłaściwego ich wykonania. Jak już wyżej podniesiono, powód jako wiceprzewodniczący związku zawodowego i pracownik pozwanej spółki od dnia 29 maja 2018r. miał wiedzę i świadomość o oczekiwanym przez D. P. sposobie postępowania co do zwalniania go od pracy na wniosek z art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych i winien przyjąć tę decyzję D. P. nie tylko do wiadomości, ale i do stosowania, bo D. P. działał w granicach swoich kompetencji i obowiązujących przepisów, a w szczególności prawidłowo interpretował zapis w art. 31 ust 3 ustawy o związkach zawodowych. Powód zaś cały czas, także i w toku niniejszego procesu, utrzymywał, że – jego zdaniem, to nie on, tylko składający wniosek, czyli zarząd Komisji Międzyzakładowej (...) winien dowiedzieć się czy powód został zwolniony od pracy czy też nie, ale takie rozumowanie nie ma oparcia w przepisach prawa i utrwalonym orzecznictwie, a nadto taka postawa powoda świadczy o tym, że wprost lekceważy on decyzje podjęte przez swojego przełożonego. Zastosowanie się przez powoda, jak też i dokonanie przez niego powiadomienia po 29 maja pozostałych członków zarządu Komisji Międzyzakładowej (...) o oczekiwaniach D. P. w zakresie zwolnienia go od pracy, naprawdę nie wymagało żadnego wysiłku od powoda czy Komisji, wystarczyło tylko uzyskać zwrotną informację, czyli w dowolny sposób zapytać dyrektora D. P. o jego decyzji w przedmiocie zwolnienia powoda od pracy.

Zatem, w ocenie sądu, decyzja Dyrektora Pionu (...) D. P. o nałożeniu na powoda kary upomnienia za nieprzestrzeganie przez niego w dniu 27 czerwca 2018r. ustalonej przez pracodawcę organizacji i porządku w procesie pracy w związku

z niedopełnieniem przez niego obowiązku przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy tj. samowolnego opuszczenia tego dnia stanowiska pracy bez zgody przełożonego, była uzasadniona.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 3 w zw. z §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r, poz. 265).