

Sygn. akt IV P 305/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Nawacka
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 19 marca 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa R. F.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w O.

o uchylenie kary porządkowej

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych

tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 305/14

UZASADNIENIE

Powód R. F. - w pozwie z dnia 15.04.2014r., skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w O. - wniósł o uchylenie udzielonej mu kary upomnienia i zaprzestanie represjonowania z uwagi na pełnioną funkcję związkową i świadome utrudnianie statutowych działań organizowania się związkowego.

W uzasadnieniu podniósł, że nie mógł w dniu 12.03.2014r. wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na pełnienie funkcji Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej (...) sp. z o.o. i konieczność uczestniczenia w spotkaniu z Komisją Zakładową. Wskazał on, że śmierć Przewodniczącego (...) i choroba Skarbnika, jak i również - uchwała Zarządu Regionu, nakazująca do 15.03.2014 roku przekazanie informacji - związkowi zawodowemu z 2-tygodniowym wyprzedzeniem terminu Walnego Zebrania członków (...), które odbyło się 28.03.2014 roku, była dla Komisji Zakładowej i Komisji Rewizyjnej okresem wytężonej pracy. Szczegółowe kontrole dokumentów finansowych, kontroli protokołów z zebrań Komisji Zakładowej i realizacji podjętych uchwał - były konieczne i pilne. W związku z tym - umówione zostało wcześniej spotkanie z Komisją Zakładową na dzień 12.03.2014 roku i 14.03.2014 roku między godziną 15:00 a 16:00. Daty i godziny spotkań spowodowane były trudnością uczestniczenia w spotkaniach leczonego (...) członka Komisji Zakładowej J. J., ograniczonego chorobą.

Pozwany (...) sp. z o.o. w O. - w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa całości i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że powód pracuje w pozwanej spółce na stanowisku monter na budowie. W okresie od 27 stycznia 2014 do końca marca 2014 pracował przy budowie (...) przy ul. (...) w O.. Budowa ta rozpoczęła się w październiku 2013. i w każdym dniu prace wykonywane były równocześnie przez wielu wykonawców różnych branż, i musiały być skoordynowane i zgodne w czasie. Opóźnienie jednego wykonawcy powodowało opóźnienie całości prac i dotkliwe kary pieniężne. W związku z tym - pozwana była zmuszona w niektóre dni prowadzić prace w godzinach nadliczbowych, aby nadrobić opóźnienie i nie narazić spółki na obowiązek zapłaty kar umownych, jak również umożliwić innym wykonawcom wykonanie swoich prac. M.in. w dniu 12.03.2014r. zaszła szczególna potrzeba pracodawcy pracy w godzinach nadliczbowych. W tym też dniu - E. B. (1) (kierownik budowy) wydała powodowi polecenie służbowe - wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, z góry określając, iż chodzi o 1 godzinę pracy dodatkowej, to jest do godziny 16. W normalnym czasie pracy pracownicy, w tym powód, pracowali od godziny 7 do 15. Powód odmówił wykonania polecenia, nie podając żadnego powodu, w szczególności żadnego z wymienionych w pozwie. Nie tłumaczył niemożności pozostania na budowie obowiązkami związkowymi.

W takich okolicznościach, pozwana wskazała, pracodawca miał prawo wymierzyć mu karę upomnienia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. F. pracuje w pozwanej spółce na stanowisku monter na budowie. W zakres jego obowiązków wchodzi wykonywanie instalacji wodociągowej, roboty instalacyjne i spawanie.

W okresie od 27 stycznia 2014 roku do końca marca 2014 roku pracował on przy budowie (...) przy ul. (...) w O.. Na tej budowie pozwana wykonywała roboty sanitarne i instalacyjne, zgodnie z dokumentacją projektową.

(dowód: akta osobowe powoda umowa o pracę k: 1 część B; zeznania pozwanego k: 139-140)

Umowa nr (...) z dnia 17.10.2013r., łącząca zamawiającego tj. (...) Przedsiębiorstwo(...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., a pozwanego (...) Sp. z o.o. w O. - przewidywała niezwykle rygorystyczne wymagania po stronie wykonawcy tj. pozwanego.

Zgodnie z(...) umowy zakończenie robót miało nastąpić do (...), a rozszerzenie zakresu robót nie powodowało przesunięcia terminu zakończenia inwestycji. Zgodnie(...) - poza siłą wyższą żadne okoliczności, nie mogły wpłynąć na przesunięcie terminu zakończenia inwestycji, (...) stanowił, że - pozwany zobowiązany był zastosować wszelkie środki i metody, niezbędne do zapewnienia ciągłości prac i dotrzymania terminów umownych oraz prowadzenia pracy dwuzmianowej, jeśli zajdzie taka potrzeba, zgodnie z(...) - wykonawca był zobowiązany do współpracy z innymi wykonawcami lub dostawcami, nie utrudniania wykonywania przez nich robót lub dostaw(...) stanowił, że - w przypadku uznania tempa prac za zbyt wolne w uznaniu inwestora, wykonawca był zobowiązany do podjęcia na własny koszt wszelkich niezbędnych działań, w tym podjęcia prac całodobowo, zaś gdy inwestor uznał to za niewystarczające - mógł zlecić wykonanie prac innemu podmiotowi na koszt pozwanego, bądź też ograniczyć zakres prac i wynagrodzenie. § (...) stanowiły o poważnych konsekwencjach finansowych niedotrzymania harmonogramu prac - kiedy opóźnienie przekraczało 21 dni. Kary umowne dotyczyć miały m.in. za zwłokę w zakończeniu poszczególnych etapów robót, za zwłokę w usunięciu wad stwierdzonych przy odbiorze końcowym, za zwłokę w zakończeniu inwestycji czy też za zwłokę w usuwaniu wad w okresie gwarancji lub rękojmi.

(dowód : umowa z dnia 17 października 2013 k: 31-39)

Budowa, na której świadczył pracę powód rozpoczęła się w październiku 2013 r. i kolejno w każdym dniu prace wykonywane były równocześnie przez wielu wykonawców różnych branż. Firma pozwana wykonywała instalacje(...) a praca ta opierała się na kooperacji z wykonawcami, zabezpieczeniem przewodów przed położeniem, żeby nie zniszczyć przewodów przed położeniem instalacji. Prace te musiały być skoordynowane i zgodne w czasie. Opóźnienie bowiem jednego wykonawcy powodowało opóźnienie całości prac i mogło powodować dotkliwe kary pieniężne. Prace sanitarne, wykonywane przez pozwaną spółkę musiały być wykonane przed pozostałymi pracami wewnętrznymi, w tym np. kładzeniem posadzek. W związku z tym, iż roboty prowadzone były również zimą przy

ujemnych temperaturach, panujących w styczniu – to prace konstrukcyjne zostały opóźnione – i wszystkie następne roboty, także były opóźnione. Zakres prac pozwanej tj. (...) w większości musiały być wykonane w określonym w harmonogramie czasie, aby następni wykonawcy mogli rozpocząć po tym swoje prace. I tak, aby mogła zacząć pracę spółka, wykonująca posadзки, pozwana musiała położyć najpierw instalacje, a wcześniej doprowadzić pionny. Pionny wykonywał właśnie powód. Przed oddaniem instalacji i rozpoczęciem prac przez wykonawcę posadzek, musiało nastąpić też sprawdzenie instalacji. Próbnym sprawdzeniem instalacji przez pozwaną spółkę wykazało przecieki w pionach, które wykonywał właśnie powód, niezbędne więc były dodatkowe godziny pracy, aby znaleźć usterkę i ją naprawić. Pionny były wykonywane nieekonomicznie przez powoda, ponieważ powód wykonywał części instalacji, które można było robić w jednym miejscu i później montować to na wszystkie pionny, a powód wykonywał te czynności za każdym razem osobno. Ponieważ umowa nie przewidywała w takich okolicznościach przesunięcia terminu końcowego prac - należało to opóźnienie nadrobić.

(dowód : dziennik budowy i notatki z narady z 20 stycznia 2014, 27 stycznia 2014, 4 lutego 2014, 10 lutego 2014, 24 lutego 2014 k: 41-47v, 49-67; zeznania E. B. (1) k: 118v-120, L. N. k: 129v; G. S. k: 130v-131)

W związku z powyższym, pozwana spółka była zmuszona w niektóre dni prowadzić prace w godzinach nadliczbowych, aby nadrobić powstałe opóźnienie i nie narazić spółki na obowiązek zapłaty kar umownych, jak również umożliwić innym wykonawcom wykonanie swoich prac, ponieważ z powodu warunków atmosferycznych roboty uległy opóźnieniu na początku roku.

W dniu 12.03.2014r. zaszła szczególna potrzeba pracodawcy pracy w godzinach nadliczbowych, ze względu na to, że po okresie zimowym pozwana miała zbyt duże opóźnienia na budowie, a umowa zawarta z generalnym wykonawcą stanowiła, że żadne warunki atmosferyczne nie mogą wpłynąć na pracę i terminy wykonania pracy. Wykonywane wówczas były instalacje podposadzkowe oraz pionny wodne, do których ta instalacja była podłączona. Praca ta nie mogła być przeniesiona na następny dzień, bo inne ekipy czekały, aż pozwana skończy wykonywać swoje zadania, aby mogli wejść na budowę i rozpocząć swoje prace.

W tym dniu - E. B. (1) (kierownik budowy) wydała powodowi polecenie służbowe wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, z góry określając, iż chodzi o 1 godzinę pracy dodatkowej, to jest do godziny 16. W normalnym czasie pracy pracownicy, w tym powód, pracowali bowiem od godziny 7 do 15. Powód odmówił wykonania polecenia, mówiąc : „nie będę pracował za takie pieniądze”. Nie podał kierownikowi - żadnego innego powodu odmowy pracy po godzinie 15. O godzinie 15:00 E. B. (2) ponownie upewniła się, czy powód na pewno odmawia pracy, czy zmienił zdanie i jednak zostanie w pracy do godziny 16. Powód odmówił świadczenia pracy i opuścił teren budowy. Nie tłumaczył wówczas niemożności pozostania na budowie obowiązkami związkowymi. Z punktu widzenia pracodawcy – praca w nadgodzinach była wówczas koniecznością, z uwagi na ryzyko płacenia wysokich kar, przewidzianych za niewykonanie w terminie prac.

(dowód: zeznania J. P. k: 132; zeznania E. B. (1) k: 118v-120; zeznania G. S. k: 130v-131; zeznania C. W. (1) k: 131-131v; częściowo zeznania powoda k: 117-117v, 138v-139; zeznania pozwanego M. K. k: 139-140)

Wobec powyższego E. B. (3) w dniu 13.03.2014r. sporządziła notatkę służbową, w której poinformowała, że w dniu wczorajszym tj. 12.03.2014 pracownicy: R. F. i J. Z. - opuścili stanowisko pracy o godzinie 15:00, a prace zgodnie z poleceniem kierownika miały być prowadzone do godziny 16:00 .

Pismem z dnia 19.03.2014r. - na podstawie art. 108 § 1 pkt. 1 Kodeksu Pracy, po uprzednim wysłuchaniu w dniu 19.03.2014 r. powoda - pracodawca nałożył na powoda karę upomnienia z wpisaniem do akt, za naruszenie ustalonej organizacji i porządku pracy, polegającego na niewykonaniu polecenia bezpośredniego przełożonego w dniu 12.03.2014 r., poprzez samowolne opuszczenie stanowiska pracy o godzinie 15.00; w wyniku zaistnienia wyjątkowych okoliczności, zgodnie z poleceniem kierownika prace w dniu 12.03.2014 r. miały być prowadzone do godziny 16:00.

Pracownika powiadomiono o karze na piśmie i poinformowano o prawie wniesienia sprzeciwu. Podczas wysłuchania powoda przez C. W. (2) (dyrektora produkcji) – powód nie informował, że odmowa świadczenia pracy w nadgodzinach

wynikała z konieczności udziału w zebraniu związkowym. O powodach dotyczących działalności związkowej przełożony - dowiedział się z odwołania złożonego przez powoda.

(dowód: zeznania świadka C. W. (2) k: 131-131v)

Pismem z dnia 22.03.2014r. powód złożył odwołanie od nałożonej na niego kary upomnienia. W uzasadnieniu wskazał, że kierownik E. B. (1) poinformowała go o pracach w godzinach nadliczbowych, nie podając terminu zakończenia tych prac tj. praca w godzinach nadliczbowych do odwołania, przez to nie chodziło o dzień 12.03.2014 r. i wyjątkowych zaistniałych okolicznościach. Nie pytała się także, czy ktoś ma jakieś przeciwwskazania i nie pytała o przyczyny nie pozostania w pracy po godzinie 15.

Wskazał on również, że od 31.01.2011 r. przełożeni wiedzieli, że powód pełni funkcję Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej (...) sp. z o.o. i tym samym wiedzieli o prawnych przywilejach, ochronach i obowiązkach nałożonych, łącznie z koniecznością respektowania przez pracodawcę i podległemu kierownictwu wiedzy o wyborze mojej osoby jako związkowca funkcyjnego. Powołał się również na art. 35 Ustawy o związkach zawodowych pkt 2 – zgodnie z którym - utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy dyskryminuje pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego.

Pracodawca - po zapoznaniu się z sprzeciwem powoda z dnia 22.03.2014 r. - po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej, na podstawie art. 112 § 1 k. p. odrzucił sprzeciw.

(dowód : zeznania C. W. (2) k: 131-131v; notatka służbowa z 13 marca 2014 k: 92, kara upomnienia z 19 marca 2014 k: 93, odwołanie powoda z dnia 22 marca 2014 k: 94-95, pismo prezesa zarządu do komisji zakładowej (...) k: 96, pismo z dnia 3 kwietnia 2014 o odrzuceniu sprzeciwu k: 97)

Powód R. F. jest członkiem związku zawodowego i pełni funkcję Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej (...) sp. z o.o. w O.. Pracownikiem (...)i 5-krotnym przewodniczącym związku zawodowego był D. Z., który poprosił o zebranie się w dniu 12 marca 2014r., które ostatecznie odbyło się u niego w domu. Ówczesny Przewodniczący Związku zmarł, a jego zastępca, który powinien poinformować pracodawcę powoda o zebraniu – tego nie uczynił. Pracodawca powoda nie został pisemnie poinformowany o zorganizowanym zebraniu związkowym. Powód na tym zebraniu był potrzebny, bo 2 dni później mijał termin, kiedy związek musiał podjąć uchwałę o zorganizowaniu pod koniec marca zebrania.

W dniu 12 marca 2014r. pozwany - nie był poinformowany o zebraniu związkowym na które powód miał się udać po godzinie 15, ani wcześniej nie miał wiedzy, że takie zebranie może się odbyć.

(dowód: częściowo zeznania powoda k: 117-117v, 138v-139; zeznania pozwanego M. K. k: 139-140; zeznania świadka C. W. (2) k: 131-131v; zeznania świadka D. Z. k: 129v-130v)

W trakcie zatrudnienia powoda – zdarzały się dni kiedy powód prosił o zwolnienie z pracy, bo miał jakieś swoje sprawy prywatne i zgłaszał kierownikowi E. B. (1), że chce pracować krócej w danym dniu. Wyrażała ona wówczas zgodę na wcześniejsze zakończenie pracy przez powoda.

(dowód: zeznania świadka E. B. (1) k: 118v-120; zeznania świadka C. W. (2) k: 131-131v)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zgłoszone przez powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, że ustawodawca przyznał pracodawcy możliwość nakładania na pracowników kar porządkowych, które mają spełnić między innymi funkcję prewencyjną i wychowawczą.

Zgodnie z art. 108 kodeksu pracy - 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.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca zastosował wobec powoda karę porządkową upomnienia, za naruszenie ustalonej organizacji i porządku pracy, polegającego na niewykonaniu polecenia bezpośredniego przełożonego w dniu 12.03.2014 r., poprzez samowolne opuszczenie stanowiska pracy o godzinie 15.00. W wyniku zaistnienia wyjątkowych okoliczności, zgodnie z poleceniem kierownika prace w dniu 12.03.2014 r. miały być prowadzone do godziny 16:00.

Przechodząc do stawianego powodowi zarzutu - wskazać należy, że poza sporem był fakt odmowy wykonywania przez niego pracy w dniu 12.03.2014r. po godzinie 15. Z relacji powoda wynikało bowiem, że nie informował on kierownika E. B., dlaczego nie może zostać dłużej w pracy w dniu 12.03.2014r., przyznając dodatkowo, że był to pierwszy raz, kiedy w sprawach związkowych musiał wyjść z pracy. Z zeznań świadka E. B. (1) jasno wynikało natomiast, że powód podał jako przyczynę odmowy pracy - zbyt niskie wynagrodzenie. Nic natomiast tego dnia nie mówił o działalności związkowej.

Świadek szczegółowo wyjaśniła, jakie były przyczyny zarządzenia wykonywania pracy w dniu 12.03.14r. w godzinach nadliczbowych tj. ze względu na to, że po okresie zimowym pozwana spółka miała zbyt duże opóźnienia na budowie, a inwestor był wymagający. Poza tym umowa zawarta z generalnym wykonawcą stanowiła, że żadne warunki atmosferyczne nie mogą wpłynąć na pracę i terminy wykonania pracy.

Okoliczność tą potwierdził również świadek G. S., który przyznał, że konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynikała z opóźnień na budowie, a specyfika działalności pozwanej spółki wymagała czasami nadrobienia opóźnień, aby umożliwić pracę innym wykonawcom. Powstałe opóźnienie na tej budowie wynikało z niskich temperatur, panujących na zewnątrz, był to okres zimowy i spowodowało to opóźnienie wszystkich podwykonawców. Świadek przyznał też, że nie można było uniknąć zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych, z uwagi na wolę inwestora, który podkreślał, że zależy mu na terminie zakończenia inwestycji, a w przeciwnym wypadku pozwanej groziły wysokie kary umowne. Świadek przyznał również, że gdyby pracownicy pozwanej nie pracowali w nadgodzinach, wpływałyby to na prace innych podwykonawców, które również by się opóźniły. Potwierdził to też świadek C. W., który przyznał, że z punktu widzenia pracodawcy nadgodziny były koniecznością, bo pozwoliło to na nie płacenie wysokich kar przewidzianych za niewykonanie w terminie prac. Pozwany M. K. również potwierdził, że w tym okresie zdecydowanie istniała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, co wynikało ze specyfiki tej budowy i technologii robót, z której wynikało, że „w tym okresie trzeba trochę dłużej popracować”.

Również świadek C. W. (2) zaprzeczył, by kiedy wysłuchiwał powoda przed nałożeniem na niego kary porządkowej – ten miał wytłumaczyć odmowę świadczenia pracy koniecznością uczestnictwa w zebraniu związkowym. Podał on, że: „powody jakie podał w wyjaśnieniach nie były wystarczające, aby tej kary nie nałożyć. Powód nie chciał tego dnia pracować, nie padły argumenty dotyczące zebrania związkowego, na którym miał być (...)”. Co więcej świadek wskazał, że o powodach, dotyczących działalności związkowej powoda dowiedział się dopiero z pozwu powoda lub z odwołania, złożonego przez powoda.

Co prawda świadkowie: J. Z., S. L. i L. N. starali się wykazać, że powód w dniu 12.03.2014r. poinformował E. B. (1) o tym, że odmowa wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych spowodowana jest jego obowiązkami związkowymi, nie mniej jednak twierdzenia te nie zasługują na wiarę wobec stanowczych zeznań E. B. (1), C. W. (2) i G. S., który zgodnie podali, że o fakcie rzekomego zebrania związkowego dowiedzieli się później, po dniu 12.03.2014r., dopiero na podstawie odwołania powoda złożonego na skutek, nałożonej na niego kary upomnienia. Poza tym świadek J. Z. ostatecznie podał, że niedokładnie słyszał rozmowę powoda z E. B. (1) w dniu 12.03.2014r., a świadek S. L. z jednej strony twierdził, że powód informował kierowniczkę, że ma sprawy związkowe, ale z drugiej strony przyznał już że „nie słyszał rozmowy powoda z panią kierownik (...)”, a co więcej - tego dnia, kiedy powód odmówił pracy w nadgodzinach to nie było go na tej budowie. Z relacji zaś świadka L. N. wynikało, że powód odmówił pracy w godzinach nadliczbowych - bo miał spotkanie związków zawodowych, ale świadek dowiedział się o tym od powoda, nie był natomiast świadkiem rozmowy powoda z E. B. (1) na ten temat.

Podkreślić również należy, że o ile bezspornym jest, że powód jest członkiem zarządu organizacji związkowej i pełniącym funkcję Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej - to istotnym na gruncie niniejszej sprawy jest to, że formalnie powód nie poinformował pracodawcy o tym, że w dniu 12.03.2014r. musi uczestniczyć w zebraniu związkowym.

Zgodnie natomiast z obowiązującymi przepisami ustawy o związkach zawodowych – w zakresie zwolnienia działaczy związkowych z obowiązku świadczenia pracy – muszą zostać spełnione łącznie 4 przesłanki, które umożliwiają zwolnienie takiego pracownika ze świadczenia pracy. Po pierwsze zwolnienie to przysługuje wyłącznie osobie zatrudnionej u danego pracodawcy tj. posiadającego status pracownika, po drugie - związek zawodowy musi posiadać status zakładowej organizacji związkowej, po trzecie z uprawnienia do zwolnienia ze świadczenia pracy korzystać może tylko pracownik który został wybrany do zarządu tego związku, a po czwarte został złożony stosowny wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej określający zakres tego zwolnienia. (por. komentarz do art. 31 ustawy o związkach zawodowych Janusz Żołyński).

Ostatnia z przesłanek nie została w niniejszej sprawie spełniona, albowiem nie złożony został wniosek o zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w dniu 12.03.2014r. Świadek D. Z. zeznał, że jedynie powód został powiadomiony o konieczności stawiennictwa na zebraniu w dniu 12.03.2014r., nie mniej jednak formalnie wniosek do pracodawcy o zwolnieniu powoda ze świadczenia pracy nie został złożony przez zastępcę przewodniczącego związku.

Co więcej ustawa o związkach zawodowych – wprowadziła szczególny tryb zwolnienia ze świadczenia pracy dla działaczy związkowych, zgodnie z którym warunkiem koniecznym zwolnienia ze świadczenia pracy jest spełnienie następujących przesłanek: - czynność ma charakter doraźny, wynika z funkcji związkowej pracownika, która nie może być wykonywana w czasie wolnym od pracy i pracownik wystąpił do pracodawcy ze stosownym wnioskiem o zwolnienie ze świadczenia pracy. W tym przypadku w odniesieniu do osoby powoda – w razie doraźnego zwolnienia ze świadczenia pracy koniecznym jest złożenie indywidualnego wniosku przez pracownika, czy przez zarząd związku zawodowego. Ani powód ani zarząd związku z takim wnioskiem do pracodawcy nie wystąpił. Podkreślić należy, że pracownik nie może udzielić sobie sam zwolnienie od pracy, lecz zobowiązany jest wystąpić ze stosownym wnioskiem o zgodę na jego zwolnienie od świadczenia pracy do pracodawcy. Samodzielne zaś „przyznanie” sobie zwolnienia ze świadczenia pracy lub nieprzystąpienie do pracy w razie braku zgody pracodawcy – może być potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, skutkująca możliwością rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52§ 1 pkt 1 kp (por. wyrok SN z dnia 18.02.2011r. II PK 196/100). Sąd Najwyższy w przedmiotowym wyroku uznał, że dla zwolnienia ze świadczenia pracy w celu dokonywania czynności doraźnych – nie jest wystarczające uprzedzenie (powiadomienie) pracodawcy o nieobecności pracownika w pracy i przyczynie usprawiedliwiającej tę nieobecność – w rozumieniu § 2 ust. 1 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Wymagana jest bowiem zgoda pracodawcy. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że niedopuszczalne jest 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 (por. wyrok SN z dnia 13 stycznia 2005r. II PK 117/04). Istotnym jest, że decyzję w tym przedmiocie musi podjąć pracodawca, a może tego dokonać w każdej formie nawet w sposób dorozumiany (nie zgłaszając sprzeciwu wobec wniosku pracownika). Samo powiadomienie pracodawcy o nieobecności z uwagi na czynności związkowe – nie wywołuje skutku prawnego w postaci zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy, gdyż podstawę taką daje dopiero decyzja pracodawcy udzielającego zwolnienia (por. wyrok SN z dnia 2 czerwca 2010r. II PK 367/09).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, bezspornym jest, że powód R. F. - przedmiotowego wniosku o zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy w dniu 12.03.2014r. nie złożył, nie powiadomił też pracodawcy o konieczności udziału w zebraniu związku w tym dniu, co potwierdził świadek C. W. (2), który przyznał, że powód nie chciał tego dnia pracować, ale nie podał argumentów, dotyczących zebrania związkowego, na którym miał być. O powodach dotyczących działalności związkowej – świadek dowiedział się dopiero z pozwu powoda czy też z odwołania, powód nie informował też o zebraniu nawet podczas wysłuchania go przed nałożeniem na niego kary porządkowej.

Co więcej, prezes zarządu M. K. zeznał, że zawsze o wszystkich zdarzeniach, takich kiedy związkowiec musiał się zwolnić z pracy z uwagi na szkolenia lub zebrania - to był informowany. Przyznał, że wówczas otrzymywał pismo od zastępcy przewodniczącego i w dalszej kolejności - wystosowywał pismo do kierownika budowy, żeby zwolnić danego pracownika, wskazanego w piśmie z pracy na budowie w określonych godzinach pracy. Przyznał również, że w przypadku powoda w dniu 12.03.2014r. doszło do opuszczenia stanowiska pracy, a dopiero potem uzyskał on informację o zebraniu związkowym – po 3 dniach.

Podkreślić zatem należy, że pracownik zobowiązany do przestrzegania czasu pracy - nie może samowolnie zaprzestać wykonywania obowiązków, wynikających ze stosunku pracy i sam sobie udzielić zwolnienia z pracy, w związku doraźną potrzebą jako działacza związkowego. Decyzję o zwolnieniu pracownika do wykonywania doraźnej czynności, związanej z pełnioną funkcją związkowca zawsze podejmuje wyłącznie pracodawca.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, Sąd nie uchylił nałożonej na powoda kary upomnienia. Przedmiotowa kara nie została bowiem nałożona z naruszeniem przepisu art. 109 § 2 k.p., ponadto przepisu art. 111 k.p.

Pracodawca podejmując decyzję o ukaraniu powoda uwzględnił bowiem rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień jego winy i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Wobec powyższego na podstawie art. 112 kp a contrario Sąd oddalił powództwo. Na podstawie art. 98 § 1 kpc i § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu zasądził od powoda na rzecz pozwanej koszty procesu, uwzględniając wynik sprawy.

SSR K. Nawacka