

UZASADNIENIE

Apelacja obrońcy skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i uniewinnieniem obwinionego od popełnienia przypisanego mu czynu.

Stosownie do postanowienia art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) w prawie pracy obowiązuje zasada, w myśl której pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej ani wypowiedzieć ani też rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu (tzn. pełnienia tej funkcji) oraz w okresie jednego roku po jego wygaśnięciu. Przepis ten stanowi w prawie polskim podstawę prawną tzw. szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych i w tym zakresie winien być traktowany jako *lex specialis* względem wynikającego z art. 38 kp (*lex generalis*), tzw. powszechnego obowiązku współdziałania (konsultacji) pracodawcy z organami związku zawodowego w razie zamierzonego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nie określony (por. także uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978 z. 8 poz. 127). Stosownie do wyrażonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zasady szczególnej ochrony działaczy związkowych pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej bez zgody zarządu tej organizacji. Co więcej, w wypadku gdy zakładowa organizacja związkowa odmawia udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, odmowa taka w zasadzie nie podlega ocenie sądu pracy (por. uchwała SN z 11 września 1996 r., I PZP 19/96, Legalis). Nie oznacza to jednak, że w danym wypadku wyłączona jest możliwość stosowania art. 8 kp. Bowiemy z jednej strony, szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych nie jest celem samym w sobie i nie może być wykorzystywana w sposób dowolny, ale służyć powinna ochronie działaczy związkowych przed ponoszeniem ujemnych następstw z powodu wykonywanych przez nich funkcji związkowych (art. 32 w związku z art. 3 ustawy o związkach zawodowych). Natomiast z drugiej strony, w art. 8 kp sformułowana została ogólna dyrektywa interpretacyjna, która w celu unikania nadużyć prawa nakazuje oceniać wszelkie prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 8 w związku z art. 1 kp), w tym również uprawnienia członka zarządu zakładowej organizacji związkowej w zakresie szczególnej trwałości stosunku pracy, także z punktu widzenia przestrzegania zasad współzycia społecznego. Sformułowana w art. 8 kp klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza bowiem granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określone podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że nie istnieje ono w sensie materialnym, bowiem w danym wypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego. Dotyczy to w szczególności także sytuacji, gdy objęty szczególną ochroną stosunku pracy działacz związkowy, który rażąco naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, zamierza uniknąć konsekwencji swego nagannego postępowania, powołując się na brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Ochrona przewidziana art. 32 ust. 1 ZwZawU ma ściśle określony zakres podmiotowy. Obejmuje ona członków zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz pracowników będących członkami tej organizacji, upoważnionymi do jej reprezentowania wobec pracodawcy lub określonego reprezentanta pracodawcy dokonującego za pracodawcę czynności ze stosunku pracy. Nie oznacza to jednak, że pracownicy spełniający jeden z powyższych warunków są automatycznie objęci taką ochroną. Aby tak się stało, zarząd zakładowej organizacji związkowej musi dopełnić pewnej formalności, a mianowicie powinien wskazać pracodawcy imiennie konkretnego pracownika (konkretnych pracowników), którzy są objęci ochroną (art. 32 ust. 3 i 6 ZwZawU).

Ponadto Art.25 (1) ust 2 ZwZawU stanowi, iż: organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

Nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji o liczbie członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 167; dalej jako: ZwZawU), powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia informacji (zob. wyrok SN z 25 kwietnia 2014 r., II PK 201/13, Legalis).

Powołać się w tym zakresie należy na uchwałę SN (7) z 20 grudnia 2012 r. (III PZP 7/12, Legalis), zgodnie z którą nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji o liczbie członków, o której mowa w art. 25 (1) ust. 2 ZwZawU, powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia informacji. W szczególności, nie jest wadliwe wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę bez dokonania konsultacji z zakładową organizacją związkową w trybie art. 38 kp.

W tym kontekście należy podkreślić, iż ostatnia informacja o liczbie członków została przekazana spółce przez organizację związkową przed rozwiązaniem z A. Ł. umowy o pracę 10 marca 2014 roku (k 487) według stanu na ten dzień, a kolejna 8 lipca 2014 roku (k 469). Oznacza to, że z dniem 10 kwietnia 2014 roku (do tego dnia powinna przedstawić informację o liczbie członków według stanu na dzień 31 marca 2014 roku) organizacja związkowa utraciła więc status i uprawnienia zakładowej organizacji związkowej

(odzyskała je dopiero wraz z przekazaniem informacji o liczbie członków po drugim kwartale w lipcu 2014 roku). W konsekwencji A. Ł. utracił z dniem 10 kwietnia 2014 roku możliwość korzystania ze szczególnej ochrony zatrudnienia, o której mowa w art. 32 ust 1 ustawy o ZwZawU. Jest to równoznaczne z brakiem obowiązku uzyskania przez spółkę zgody Komisji Zakładowej na rozwiązanie z nim umowy o pracę. W tej sytuacji brak zgody organizacji związkowej na rozwiązanie z nim umowy o pracę był prawnie indyferentny; sąd odwoławczy podzielił w tym zakresie argumentację wywiedzioną w skardze apelacyjnej.

Jest ugruntowany w doktrynie i orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową kwartalnej informacji o liczbie członków, o której mowa w art. 25 (1) ust. 2 ZwZawU, zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z organizacją związkową, a wszelkie czynności podjęte przez pracodawcę bez współdziałania z tą organizacją są skuteczne (nawet jeżeli informacja o liczbie członków zostanie pracodawcy przedstawiona później i organizacja związkowa wykaże, że w okresie podejmowania przez pracodawcę określonej czynności, posiadała liczbę członków uzasadniającą przyznanie jej uprawnień zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25 (1) ust. 1 ZwZawU).

Pokrzywdzony był również społecznym inspektorem pracy i w tym zakresie podlegał również szczególnej ochronie zatrudnienia.

Sąd odwoławczy podzielił pogląd panujący w orzecznictwie, iż kontrola zgodności z prawem wyboru społecznego inspektora pracy nie należy do kompetencji sądu. Rzeczywiste pełnienie przez pracownika funkcji zakładowego inspektora pracy, niekwestionowane przez związki zawodowe i pracodawcę powoduje, że pracownik korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.). Sąd Najwyższy jest zdania, że kontrola zgodności z prawem wyboru społecznego inspektora pracy nie należy do kompetencji sądu pracy. W tym zakresie stanowisko powyższe jest zbieżne z tezą postanowienia Kolegium Kompetencyjnego przy SN z dnia 9 listopada 1995 r., III PO 16/95 (OSNAPiUS 1996 nr 12, poz. 176), że „wybór społecznego inspektora pracy przez pracowników zakładu pracy (art. 6 ust. 6 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy) nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej”.

Należy w związku z tym wskazać, że przedmiotem niniejszego sporu nie jest to, czy pokrzywdzony został zgodnie z przepisem art. 6 ustawy wybrany na społecznego inspektora pracy, lecz to, czy rozwiązano z nim umowę o pracę zgodnie z art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Zgodnie z prawidłowym poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2001 r., I PKN 755/00 (OSNP 2004 nr 1, poz. 5), „pracownik, który przez wiele lat faktycznie pełnił funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy za dorozumianą i niewątpliwą wolą pracowników zakładu pracy, mimo niedokonania formalnego wyboru po upływie wcześniejszej kadencji, korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w granicach określonych art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.)”. Jak bowiem trafnie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powyższego wyroku, „istota (źródło) jego (zakładowego społecznego inspektora pracy) ochrony wywodzi się - podobnie jak działacza związkowego - z faktu rzeczywistego wykonywania czynności i zadań w zakładzie pracy”.

W niniejszej sprawie występowała sytuacja, iż pokrzywdzony - rzeczywiście pełnił funkcję zakładowego inspektora pracy, co było akceptowane i uznawane nie tylko przez działające u pozwanego związki zawodowe i pracowników, lecz także taką wiedzę miał pracodawca. Nikt nie kwestionował faktu rzeczywistego pełnienia tej funkcji przez pokrzywdzonego, a pracodawca stosując się do przepisu art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy przy rozwiązywaniu z powodem umowy o pracę najdobitniej jak to jest możliwe potwierdził, że traktuje powoda jako osobę pełniącą funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy.

Pracownik, który przez kilka lat faktycznie pełnił funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy za dorozumianą i niewątpliwą wolą pracowników zakładu pracy, nawet mimo niedokonania formalnego wyboru po upływie wcześniejszej kadencji, korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w granicach określonych w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24.6.1983 r. o społecznej inspekcji pracy.

Ta okoliczność jest bezsporna. Dlatego powtórzyć należy, iż przedmiotem niniejszego sporu nie jest to, czy A. Ł. został zgodnie z przepisem art. 6 ustawy wybrany na społecznego inspektora pracy, lecz to, czy rozwiązano z nim umowę o pracę zgodnie z art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

W ocenie sądu odwoławczego pokrzywdzony miał status społecznego inspektora pracy. Badanie w niniejszym postępowaniu, czy został na to stanowisko prawidłowo wybrany przekracza jego ramy i jest bezprzedmiotowe.

Pełnienie przez pokrzywdzonego stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu stanowi przesłankę negatywną do wyboru na funkcję społecznego inspektora pracy. Ale skoro pokrzywdzony taką funkcją społeczną rzeczywiście pełnił, co podlegało aprobachie załogi i kierownictwa zakładu pracy, który w tym zakresie nie sygnalizował żadnej kolizji interesów, to należy przyjąć, iż pokrzywdzony podlega szczególnej ochronie zatrudnienia, jako społeczny inspektor pracy.

Dopuszczalność związania szczególnej ochrony stosunku pracy z faktycznym wykonywaniem przez pracowników określonych funkcji społecznych w zakładzie pracy została zaaprobowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie tylko w stosunku do społecznych inspektorów pracy, ale także w stosunku do tzw. działaczy związkowych. Gdy chodzi o tych ostatnich, Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 26 października 1988 r., III PZP 37/88 (OSP 1989 r. nr 4, poz. 73) oraz w uchwale z dnia 12 września 1990 r., III PZP 1/90 (OSNCP 1991 r. z. 5-6, poz. 55) przyjął, że pracownik, który faktycznie pełnił funkcję w określonym organie związkowym zarówno wskutek przedłużenia kadencji zarządu zakładowej organizacji związkowej ponad okres przewidziany w statucie, jak i pracownik, którego wybór do zarządu zakładowej organizacji związkowej odbył się z naruszeniem postanowień statutu związku zawodowego, korzystają z ochrony przewidzianej w art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 8.10.1982 r. o związkach zawodowych (obecnie art. 32 ZwZawU). Również w odniesieniu do społecznych inspektorów pracy Sąd Najwyższy uznał, w wyroku z dnia 24 maja 1974 r., III PRN 19/74, (OSP 1975 r. nr 3, poz. 68), że przepis art. 9 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy ustanawia szczególną ochronę prawną stosunku pracy społecznego inspektora pracy bez względu na to, w jakiej jednostce organizacyjnej pełni on swą funkcję oraz czy powołanie do tej funkcji było uzasadnione w aktualnej strukturze organizacyjnej (pogląd ten zachował aktualność na gruncie obecnej ustawy). Jeszcze dobitniej zaakcentował Sąd Najwyższy znaczenie woli pracowników w wyborze społecznego inspektora pracy w postanowieniu z dnia 9 listopada 1995 r., III PO 16/95 (OSNAPiUS 1996 r. nr 12, poz. 68), stwierdzając, że stosownie do art. 7 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, zarówno wybór, jak i odwołanie z funkcji zakładowego

społecznego inspektora pracy „leży tylko i wyłącznie w gestii pracowników danego zakładu pracy”. W konkluzji SN w wymienionym postanowieniu przyjął, że wybór społecznego inspektora pracy przez pracowników zakładu pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej.

Zamykając rozważania w tym zakresie należało zatem wyrazić zapatrywanie, że faktyczne i trwałe pełnienie przez pracownika funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy za dorozumianą i niewątpliwą wolą pracowników zakładu pracy, mimo nawet niedokonania formalnego wyboru tego pracownika na tę funkcję, zapewnia mu szczególną ochronę prawną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w zakresie określonym w art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Ustawa o związkach zawodowych przewiduje kontrolę sądową (działalności związkowej) w ściśle określonych sytuacjach (nie należy do nich do nich sprawdzanie sposobu i trybu powołania przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej).

Oznacza to, że sąd rozpoznając niniejszy spór czy też spór pracowniczy nie może - przy tej sposobności - kontrolować prawidłowości i zasadności czynności organów związkowych (w tym przypadku o sposobie i trybie powołania przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej), gdyż należy to do właściwych instancji związków zawodowych.

W rozpoznawanej sprawie jest niesporne, że pokrzywdzony pełnił faktycznie funkcję przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej i tak był również traktowany przez kierownictwo swojego zakładu pracy, organizację związkową i pracowników. W zarządzie zakładowej organizacji związkowej nie było też innego przewodniczącego.

Konkludując więc przedstawione rozważania należy stwierdzić, że pracownik, który faktycznie pełnił funkcję przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej, korzysta z ochrony przewidzianej w art. 39 ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (obecnie art. 32 ZwZawU), nawet, gdyby jego wybór odbył się z naruszeniem postanowień statutu związku zawodowego. uchwałe z dnia 12.9.1990 r., III PZP 1/90 (zob. OSNCP 1991 r. z. 5-6, poz. 55).

M. S. został obwiniony o czyn z art. 281 pkt 3 kp w zw. art. 13 ust.1 ustawy o społecznej inspekcji pracy oraz w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Obwiniony tak jak wcześniej stwierdzono z powodu naruszenia art. 25 (1) ust. 2 ZwZawU nie podlegał szczególnej ochronie zatrudnienia jako działacz związkowy. Uchybienie przez organizację związkową obowiązkowi, o którym mowa w art. 25 (1) ust. 2 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych, wywołuje te skutek, że pracownik, o którym mowa w art. 32 ust.1 tej ustawy, nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawet wtedy, gdy pracodawca został poinformowany o objęciu tego pracownika szczególną ochroną przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła powyższego obowiązku (zob. wyrok SN z dnia 25 sierpnia 2015 roku, II PK 214/14).

Niezależnie od tego należy podnieść, iż art. 281 pkt 3 kp stanowi, iż kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy.

Istotą wykroczenia z art. 281 pkt 3 kp jest wypowiedzenie stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa pracy, które ma charakter „rażący”.

Zgodnie z art. 52 i 53 kp, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest możliwe z winy pracownika, jak i bez winy pracownika. Podstawą wypowiedzenia w tym trybie są okoliczności określone w wymienionych powyżej przepisach. Do najczęstszych zawinionych przez pracownika przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy nie wskazuje przykładowo czy wyczerpująco takich naruszeń. W takiej sytuacji pomocną wskazówką może być orzecznictwo Sądu Najwyższego, który wielokrotnie zajmował stanowisko w sprawie określenia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Generalnie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych może polegać na całkowitym zignorowaniu obowiązków pracowniczych wymienionych „w szczególności” w art. 100 kp albo na rażącym ich niedopełnieniu. Zwrot w art. 281

pkt 3 kp „rażące” wskazuje na nastawienie sprawcy. Z rażącym naruszeniem przepisów będziemy bowiem mieli do czynienia tylko wtedy, gdy bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne (zob. wyr. SN z 16 listopada 2004 r., II KK 222/04, Legalis). Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie przyjmuje się, że przez rażące naruszenie prawa pracy, o jakim mowa w art. 281 pkt 3 kp należy rozumieć jedynie sytuację, w której bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne. Nie każde zatem naruszenie przez pracodawcę lub działającego w jego imieniu przepisów art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, gwarantujących ochronę stosunku pracy działaczy związków zawodowych, stanowi rażące naruszenie prawa pracy w rozumieniu art. 281 pkt 3 kp.

Obwiniony rozwiązał stosunek pracy – z pokrzywdzonym - przewodniczącym Komisji Zakładowej (...) oraz społecznym inspektorem pracy - pomimo braku zgody tej komisji zakładowej.

Jako powody rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez A. Ł. obowiązków pracowniczych.

Pierwszym ze wskazanych powodów było to, iż A. Ł. w dniu 30 maja 2014 roku nie przyszedł do pracy zgodnie z rozkładem. Pracodawca nie wyraził zgody na zwolnienie pokrzywdzonego w tym dniu z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z doraźnymi czynnościami związkowymi. Wówczas obwiniony zgłosił wniosek o urlop na żądanie i bez decyzji pracodawcy nie stawiał się do pracy.

Każdy urlop, także tzw. urlop na żądanie, może być rozpoczęty wówczas, gdy istnieje w tym zakresie pozytywna decyzja pracodawcy, zakomunikowana pracownikowi. Do wykorzystania urlopu z art. 167 (2) kp nie uprawnia zatem pracownika samo złożenie przez niego wniosku (żądania), a samo zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Obowiązek udzielenia pracownikowi „urlopu na żądanie” na podstawie art. 167 (2) kp nie oznacza bezwzględnego charakteru tego obowiązku. Pracodawca może bowiem odmówić udzielenia takiego urlopu ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy wymagałby obecności danego pracownika w pracy w okresie określonym w żądaniu udzielenia urlopu.

Do wykorzystania urlopu z art. 167 (2) kp nie uprawnia zatem pracownika samo złożenie przez niego wniosku (żądania), a samo zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca może bowiem odmówić udzielenia takiego urlopu ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy wymagałby obecności danego pracownika w pracy w okresie określonym w żądaniu udzielenia urlopu (tak np. uzasadnienie powołanego już wyroku SN z dnia 28 września 2009 r., II PK 123/09). Rozwijając tę myśl, można pewno przyjąć, że wykazanie takich szczególnych okoliczności mogłoby nastąpić nie tylko w samej decyzji odmownej (np. pisemnej), ale także w jakimś czasie po okresie, w którym miały rozpocząć się urlop na żądanie pracownika. Chodzi jedynie o to, aby takie szczególne okoliczności (przyczyny odmowy) rzeczywiście istniały i uzasadniały odmowę udzielenia urlopu zgłoszonego na podstawie art. 167⁽⁽²⁾⁾ KP. (por. SNO 29/13 – wyrok SN z dnia 7 listopada 2013 r.). Sąd odwoławczy podzielił w tym zakresie pogląd Sadu najwyższego zaprezentowany w wyroku z dnia 26 stycznia 2005 roku, II PK 197/04 (Legalis), iż nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167 (2) kp, na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

W związku z tym tej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do pozostałych powodów rozwiązania umowy o pracę z pokrzywdzonym bez wypowiedzenia, trzeba zaznaczyć, iż warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp jest jednak zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością

przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, MPPr 2005 nr 12). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem się pracownika. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 kc). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Pozostałe powody uzasadniające zwolnienie pokrzywdzonego były następujące:

- w dniu 9 czerwca 2014 roku A. Ł. nie stawił się do pracy. Wywodzenie przez pokrzywdzonego, iż myślał, że ma zwolnienie lekarskie na siedem dni (czyli łącznie z 9 czerwca 2014 r.), a miał od 2 – 6 czerwca 2014 roku (od poniedziałku do piątku) nie zasługuje na wiarę. Wystawianiu zwolnienia lekarskiego towarzyszy rozmowa z lekarzem, określanie jednostki chorobowej, okresu zwolnienia. Pacjentowi wręczany jest druk zwolnienia, o zwolnieniu i jego czasookresie powinien on niezwłocznie powiadomić pracodawcę. Okoliczności te wskazują, iż nie są wiarygodne twierdzenia pokrzywdzonego o tym, iż miał jakiegokolwiek podstawy, aby zgodnie ze swoimi twierdzeniami zinterpretować okres zwolnienia. Gdyby nawet tak było, to swoista uznaniowość okresu zwolnienia lekarskiego tylko w oparciu o własną analizę, bez zweryfikowania tego o rzeczywistą treść dokumentu (było to proste, pewne i szybkie) – stanowiłaby o rażącym niedbalstwie pokrzywdzonego, skutkującym nieprzyjściem w dniu 9 czerwca 2014 roku do pracy i niewykonywaniem pracy zgodnie z ustalonym rozkładem;

- w dniu 5 czerwca 2014 roku pokrzywdzony korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Pomimo tego pojawił się w towarzystwie przedstawicieli Komisji Zakładowej na terenie zakładu pracy pracodawcy w B.. Nie chciał wpisać się na listę wejść. Jedyнным tego logicznym wytłumaczeniem jest ukrycie pobytu w B. przed pracodawcą. Jak wynika zatem z powyższego, wykonywanie przez pracownika pracy (związkowej) w czasie orzeczonej czasowej niezdolności do pracy inaczej należy rozpatrywać w kontekście uprawnień związanych z ubezpieczeniem społecznym, a inaczej w odniesieniu do zakwalifikowania takiego zachowania pracownika pod ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, umożliwiających pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp. W świetle prawa ubezpieczeń społecznych, wykonywanie jakiegokolwiek pracy zarobkowej przez pracownika, bez względu na jej podstawę w okresie zwolnienia lekarskiego, pozbawia pracownika prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia od pracy. Jeśli chodzi natomiast o dopuszczalność rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, to elementem warunkującym możliwość rozwiązania stosunku pracy w tym trybie jest to, czy pracownik postępował zgodnie z zaleceniami lekarskimi, a więc czy swym zachowaniem pracownik nie przekreślał celu zwolnienia lekarskiego, jakim było odzyskanie zdolności do wykonywania pracy. Dlatego też każdy przypadek zachowania pracownika, który postępuje wbrew zaleceniom lekarskim, czy nawet bez uzgodnienia z nim i wykonuje czynności, czy to zarobkowe czy niezarobkowe, które nie wpływają pozytywnie na stan jego zdrowia (lub które nie są nawet obojętne dla zdrowia pracownika) uznać należy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. . Uwzględnić przy tym należy, że adnotacja na zaświadczeniu lekarskim, że „chory może chodzić” sprowadza się wyłącznie do jego upoważnienia do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego, np. poruszanie się po mieszkaniu, udanie się na zabieg czy kontrolę lekarską. Godny uwagi jest przy tym również wyrok SN z 13 czerwca 1985 roku, w myśl którego wzięcie udziału w wycieczce zagranicznej przez członka spółdzielni pracy w czasie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego z adnotacją „może chodzić” stanowi nadużycie zwolnienia, w przypadku gdy lekarz nie zlecił tego wyjazdu w celu poprawy stanu zdrowia. W takiej sytuacji można zatem przyjąć, że pracownik dopuścił się względem pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Niezdolność do pracy z powodu choroby jest stanem, w którym ze względu na obniżoną sprawność organizmu występują przeciwwskazania do świadczenia pracy przez pracownika, głównie ze względu na zagrożenie dla zdrowia

lub nawet życia zarówno samego pracownika. Stwierdzona zaświadczeniem lekarskim czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia nieobecność w pracy, co równoznaczne jest z tym, że pracownik, który uzyskał powołany dokument, zwolniony jest od obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy przez okres przewidywanej niezdolności z zastrzeżeniem, że obowiązek powstrzymywania się od pracy nie może trwać dłużej niż do dnia, w którym niezbędne jest ewentualne przeprowadzenie kolejnego badania stanu zdrowia pracownika. W przypadku wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, pracodawca może uznać to za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i na tej podstawie rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. W świetle powyższych rozważań nie ulega zatem wątpliwości, że korzystanie przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego, udzielonego wskutek rzeczywiście istniejącego rozstroju zdrowia, w sposób zgodny z zaleceniami lekarskimi, a więc w taki, który umożliwi pracownikowi jak najszybsze odzyskanie utraconego zdrowia i powrót do pracy, zgodne jest z dobrem zakładu pracy. Sytuacja odmiennie kształtuje się w przypadku, gdy pracownik podejmuje czynności wbrew zaleceniom lekarskim, które wpływają na przedłużenie jego nieobecności w pracy. W takim przypadku nie sposób przypisać pracownikowi dbałości o dobro zakładu pracy, ani też przestrzegania zasad współżycia społecznego, co w konsekwencji może powodować niekorzystne dla pracownika skutki, w szczególności prowadzić może bowiem do rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Przepis art. 100 kp stanowi szczegółowe doprecyzowanie sposobu wykonania podstawowych obowiązków pracownika, według którego obowiązany jest on wykonywać pracę sumiennie, starannie, stosownie do poleceń przełożonych, związanych z pracą, co równoznaczne jest z tym, że pracownik zobowiązany jest po pierwsze, wykonywać powierzoną mu pracę w sposób jak najlepszy, a więc skrupulatnie, rzetelnie i solidnie wywiązywać się z podjętych obowiązków, po drugie zobligowany jest do maksymalnej dokładności w procesie świadczenia pracy, wreszcie zobowiązany jest przestrzegać wskazówek swojego przełożonego. Zaznaczenia wymaga przy tym, że przepis art. 100 § 2 kp zawiera katalog powinności pracownika, w tym powołanego wyżej obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, obowiązku przestrzegania tajemnicy pracodawcy (wszystkich tych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę) oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego, przy czym katalog ten jest jedynie przykładowy, co oznacza, że zakres podstawowych obowiązków pracowniczych jest znacznie szerszy i obejmuje w zasadzie wszystko to, co mieści się w ramach sumiennego wykonywania pracy, określonej szczegółowo w samej umowie zawartej z pracodawcą. Uchybienie zaś którejkolwiek z powinności pracownika w zakresie jak wyżej, stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeśli chodzi natomiast o dopuszczalność rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, to elementem warunkującym możliwość rozwiązania stosunku pracy w tym trybie jest to, czy pracownik postępował zgodnie z zaleceniami lekarskimi, a więc czy swym zachowaniem pracownik nie przekreślał celu zwolnienia lekarskiego, jakim było odzyskanie zdolności do wykonywania pracy. Jeśli bowiem zachowanie pracownika nie jest sprzeczne z zaleceniami lekarskimi, to nie ulega wątpliwości, że nie może powodować przedłużenia nieobecności pracownika w pracy, a zatem uznać należy, że nie jest sprzeczne z celem zwolnienia lekarskiego i w związku z tym nie może stanowić naruszenia obowiązków pracowniczych, a już tym bardziej ciężkiego naruszenia.

A. Ł. wyjeżdżając w czasie zwolnienia lekarskiego do B. w celach związkowych swoim zachowaniem przekreślał cele zwolnienia lekarskiego, przez co naruszał interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy. Dlatego też każdy przypadek zachowania pracownika, który postępuje wbrew zaleceniom lekarskim, czy nawet bez uzgodnienia z nim i wykonuje czynności, czy to zarobkowe czy niezarobkowe, które nie wpływają pozytywnie na stan jego zdrowia (lub które nie są nawet obojętne dla zdrowia pracownika) uznać należy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Reasumując w obu analizowanych przypadkach zachodzą przesłanki do przyjęcia, iż A. Ł. dopuścił się wobec pracodawcy do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Obwiniony z pokrzywdzonym rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem prawa. Wykroczeniem z art. 281 pkt 3 kp jest jednak tylko takie naruszenie, które ma charakter rażącego. W świetle powyższych rozważań tego naruszenia nie można uznać za rażące i w tym zakresie sąd odwoławczy podzielił wywody apelacji.

Dlatego sąd okręgowy uniewinnił M. S. od popełnienia przypisanego mu czynu (czyn nie wyczerpuje znamion przedmiotowego wykroczenia); koszty procesu w sprawie przejął na rachunek Skarbu Państwa.