

**Sygn. akt XI W 1180/16**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie XI Wydział Karny w składzie:

Przewodniczący: SSR Łukasz Biliński

Protokolant: Katarzyna Zielińska-Kupeczyk, Karolina Szczęśna, Beata Jaworska,

przy udziale oskarżyciela publicznego: R. P., Z. S.

przy udziale oskarżyciela posiłkowego: M. D.,

po rozpoznaniu na rozprawie w dniach: 7 czerwca 2016 roku, 30 sierpnia 2016 roku, 04 października 2016 roku, 15 listopada 2016 roku, 29 listopada 2016 roku, 19 stycznia 2017 roku, 21 marca 2017 roku w W.

sprawy **G. S.**

syna J. i I. z domu D.

urodzonego dnia (...) w W.

obwinionego o to, że:

jako Dyrektor Ośrodka Sportu i Rekreacji D. Ś. z siedzibą w W. przy ul. (...), w dniu 30 grudnia 2015 r. wypowiedział pracownikowi M. D. (zgodnie z Uchwałą Zarządu Organizacji Międzyzakładowej nr 07-086 OPZZ ‘Konfederacja Pracy’, będącego pod ochroną szczególną, wynikającą z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych), umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, bez zgody Zarządu Organizacji (...) (tj. bez zgody organizacji związkowej), czym w sposób rażący naruszył przepisy prawa pracy, tj. za wykroczenie z art. 281 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1240) w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167 ze zmianami oraz z 2015 r. poz. 1240),

I. obwinionego **G. S.** uniewinnia od popełnienia zarzucanego mu czynu;

II. na podstawie art. 118 § 2 kpw ustala, że koszty postępowania ponosi Skarb Państwa.

**XI W 1180/16**

## UZASADNIENIE

G. S. został obwiniony o to, że jako Dyrektor Ośrodka Sportu i Rekreacji D. Ś. z siedzibą w W. przy ul. (...), w dniu 30 grudnia 2015 r. wypowiedział pracownikowi M. D. (zgodnie z Uchwałą Zarządu Organizacji Międzyzakładowej nr 07-086 OPZZ ‘Konfederacja Pracy’, będącego pod ochroną szczególną, wynikającą z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych), umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, bez zgody Zarządu Organizacji (...) (tj. bez zgody organizacji związkowej), czym w sposób rażący naruszył przepisy prawa pracy, tj. za wykroczenie z art. 281 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1240) w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167 ze zmianami oraz z 2015 r. poz. 1240).

***Na podstawie całokształtu materiału dowodowego ujawnionego w toku rozprawy głównej Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

M. D. był zatrudniony w Ośrodku Sportu i Rekreacji D. Ś. w W. (dalej: Ośrodek) od dnia 10 października 2002r. na stanowisku instruktora sportu. Zgodnie z informacjami przekazanymi obwinionemu przez przełożoną M. P. R., w dniu 21.11.2015 roku M. D. spał w czasie pracy, w pomieszczeniu dla pracowników, przez co nie kontrolował tego co działo się na hali sportowej, gdzie wykonywać miał swoje obowiązki. M. D. w tym dniu nie wykonywał też wszystkich poleceń swojej przełożonej P. R.. Aby udokumentować postawę M. D. P. R. wykonała fotografię przedstawiającą M. D. leżącego na materacu, z przykrytą głową. P. R. sporządziła także notatkę służbową na tą okoliczność, którą w dniu 23 listopada 2015 r. przekazana została do sekretariatu Ośrodka i przedstawiona obwinionemu. Obwiniony po zapoznaniu się z notatką służbową przełożonej M. D. (i wykonanym w czasie pracy zdjęciem śpiącego pracownika), po rozmowie z P. R. i innymi pracownikami Ośrodka, obecnymi w dniu 21 listopada 2015 w Ośrodku – E. B. i Ł. Z. (2) podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z M. D., za wypowiedzeniem z powodu rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wyrażających się w spaniu na stanowisku pracy w dniu 21 listopada 2015 roku w godzinach oraz ignorowaniu poleceń przełożonej. W dniu 1 grudnia 2015 roku obwiniony skierował wniosek do Zarządu Organizacji Międzyzakładowej nr (...) (...), o wyrażenie zgody na wypowiedzenie umowy o pracę M. D., który pozostawał pod ochroną tej organizacji związkowej. W odpowiedzi na wniosek obwinionego, Zarząd Organizacji Międzyzakładowej nr (...) (...) nie wyraził zgody na wypowiedzenie umowy o pracę M. D., uznając wskazane przyczyny wypowiedzenia stosunku za „nieprawdziwe i prowokacyjne”. Obwiniony pomimo stanowiska (...) Związku Zawodowego, wobec faktu, iż przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy nie mają żadnego związku z działalnością związkową M. D., w dniu 30 grudnia 2015 roku złożył pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzeniem.

Na M. D. pracodawca nakładał w przeszłości (w dniu 9 czerwca 2010 r., 19 lutego 2014 r. i 12 grudnia 2014 r.) kary nagany za naruszenie obowiązków pracowniczych, a jego powództwa o uchylenie kar porządkowych zostały prawomocnie oddalone

***Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o:*** wyjaśnienia obwinionego G. S. (k.4, 92 – 93), zeznania świadka E. B. (k. 163-164), zeznania świadka P. R. (k. 164 - 165), częściowo zeznania świadka M. D. (k. (k. 165-166), zeznania świadka Ł. Z. (2) (zapis audiowizualny z przebiegu rozprawy w dn. 4 października 2016 r. 00:01:40 – 00:29:26, k. 185-186), zeznania świadka A. F. (k. 223-224), zeznania świadka Z. W. (k. 248-251), protokół kontroli (k. 6-17), wykaz zwolnionych pracowników (k. 18), umowę o pracę (k. 26), pismo OSiR z dnia 1.12.2015 roku (k. 27), pismo (...) (k. 28), oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (k. 29), pismo (...) (k. 30), notatki służbowe (k. 32, 33), fotografię (k. 34), sprzeciw od wyroku nakazowego (k. 72), wyrok w sprawie VIII P 648/10 wraz z uzasadnieniem (k. 103-112), apelację w sprawie VIII P 648/10 (k. 116-119), wyrok w sprawie XXI Pa 428/12 wraz z uzasadnieniem (k. 120-136), wyrok w sprawie VIII P 54/15 (k. 150-150v), wyrok w sprawie XXI Pa 68/16 (k. 151), wyrok w sprawie VIII P 300/14 wraz z uzasadnieniem (k. 152-159), apelację w sprawie VIII P 300/14 (k. 160-161), postanowienie o odrzuceniu apelacji w sprawie VIII P 300/14 (k. 162), pismo oskarżyciela posiłkowego wraz z załączonymi zdjęciami (k. 170-178), pisma oskarżyciela posiłkowego (k. 181-184, 191-192), uchwałę z dnia 19 czerwca 2015 r. (k. 193), materiały prasowe (k. 197-205), nagrania audio na płytach DVD-R (k. 206).

Obwiniony G. S. zarówno w trakcie czynności wyjaśniających jak i postępowania sądowego nie przyznał się do popełnienia zarzucanego mu czynu. W trakcie składania wyjaśnień na rozprawie w dniu 7 czerwca 2016 roku wskazał, iż umowa została wypowiedziana M. D. z powodu rażącego naruszenia przepisów prawa pracy, polegającego na spaniu w godzinach pracy i niewywiązywaniu się z poleceń przełożonego P. R.. Obwiniony wskazał, iż pracownik czterokrotnie był karany karami porządkowymi – karami nagany. Trzy kary zostały prawomocnie potwierdzone przez sąd, natomiast w czwartej sprawie toczy się jeszcze postępowanie. Obwiniony podniósł, iż o przyczynach uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy dowiedział się od jego bezpośredniej przełożonej P. R., co zostało potwierdzone przez innych pracowników Ośrodka – Ł. Z. (2) oraz E. B.. Obwiniony wskazał, iż próbował dowiedzieć się od M. D. dlaczego spał w pracy, ale ten zaprzeczył. Nikt z organizacji związkowej nie kontaktował się z obwinionym po

konsultacji, tj. po złożeniu wniosku do organizacji związkowej. Notatki i zdjęcia zostały przekazane przez obwinionego inspektorowi pracy. W sprawie wypowiedzenia stosunku pracy toczy się postępowanie przed sądem. Obwiniony po okazaniu mu zdjęcia z k. 34 potwierdził, że to właśnie to zdjęcie zostało mu pokazane przez P. R.. Obwiniony miał konsultować ww. zdjęcie z innymi ww. pracownikami i osoby te potwierdziły okoliczności utrwalone na fotografii. Na rozprawie w dniu 15 listopada 2016 roku obwiniony wskazał, iż miał wiedzę, że M. D. był objęty ochroną związkową i dlatego zwracał się o wyrażenie zgody na jego zwolnienie. Obwiniony twierdził, iż postanowił zwolnić M. D., ponieważ w przeszłości było wiele skarg na jego pracę, poza tym, gdyby pracownicy mieli taki wzór, trudno byłoby wymagać od nich sumiennej pracy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Sąd dał wiarę wyjaśnieniom obwinionego G. S.. Obwiniony jako Dyrektor Ośrodka Sportu i Rekreacji D. Ś. wypowiedział pracownikowi M. D. umowę o pracę z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia bez z gody organizacji związkowej. Obwiniony przedstawił dlaczego uznał, iż zachowanie M. D. w czasie pracy uzasadnia jego zwolnienie. Wskazał również, że to nie był pierwszy raz, kiedy M. D. dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych. Potwierdził, iż zwalniając oskarżyciela posiłkowego opierał się na wiarygodnych informacjach uzyskanych od innych pracowników (Ł. Z. (2) oraz P. R.). Potwierdził także, iż w momencie wypowiedzenia stosunku pracy znał sytuację prawną M. D. odnośnie tego, iż znajduje się on pod ochroną szczególną, wynikającą z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jednakże wobec braku związku pomiędzy wskazanymi naruszeniami, a działalnością związkową M. D., zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę. Wyjaśnienia obwinionego znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym uznanym za wiarygodny, w szczególności w zeznaniach świadków: P. R., Ł. Z. (2), E. B., Z. W. oraz A. F., oraz dokumentach w postaci notatek służbowych P. R. i wykonanej przez nią fotografii (k. 32-34).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków P. R. oraz Ł. Z. (2). Zeznania świadków było zgodne z wyjaśnieniami obwinionego i wskazywały, że M. D. w dniu 21 listopada 2015 r. spał w pomieszczeniu pracowniczym przy hali sportowej i nie wykonywał wszystkich poleceń swojej przełożonej. Świadek Ł. Z. (2) wskazał, że kilkakrotnie opuszczając pokój socjalny widział leżącego na materacach M. D.. Świadek P. R. wskazała, iż była przełożonym M. D. w dniu 21 listopada 2015 r. i że nie wykonywał on jej poleceń w tym dniu. Gdy wchodziła do pomieszczenia przy hali sportowej, widziała leżącego na materacach sportowych M. D., który nie zwracał uwagi na jej polecenia. M. D. miała w tym dniu razem z Ł. Z. (2) m.in. przygotowywać sprzęt na zawody, ustawiać ławki i sprawować kontrolę nad uczestnikami imprezy. Niestety M. D. nie wywiązywał się z tych obowiązków tak jak Ł. Z. (2), przez co P. R. musiała prosić o pomoc ratowników i osoby z obsługi imprez. Zeznania P. R. i Ł. Z. (2) znajdują potwierdzenie w zeznaniach E. B., która potwierdziła, iż ww. w dniu 21 listopada 2015 roku skarżyła się na M. D..

Sąd obdarzył również walorem wiarygodności zeznania świadków A. F., Z. W. oraz E. B., będących pracownikami OSiR D. Ś.. Świadczyli nie byli bezpośrednimi świadkami sytuacji naruszania obowiązków pracowniczych przez M. D. w dniu 21 listopada 2015 r.. E. B. o niewypełnianiu obowiązków pracowniczych przez M. D. w dniu 21 listopada 2015 r. dowiedziała się z relacji ustnej P. R.. E. B., wskazała, iż sama nie widział śpiącego w czasie pracy M. D. ale w dniu 21 listopada 2015 r. na jego postawę skarżyła się jej P. R.. E. B. wskazała też, że Ł. Z. (2) zwracał się do niej z prośbą, aby ona zwróciła się do P. R. o wykasowanie zdjęcia śpiącego M. D.. Zeznania powyższych świadków są spójne, logiczne oraz wzajemnie się uzupełniają. A. F. odniósł się ponadto do swoich zeznań złożonych przed Sądem Rejonowym (...), VIII Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie VIII P 6/16 wskazując, iż jego stwierdzenie, że przyczyną zwolnienia M. D. była jego działalność związkowa to jakieś nieporozumienie. Świadek wskazał, że nie mógł tak powiedzieć, bo wiedział że został on zwolniony za to że spał w pracy. Zeznania ww. świadków korespondują z zeznaniami P. R. i wyjaśnieniami obwinionego.

Sąd dał wiarę zeznaniom M. D. w części dotyczącej faktu, iż jako przewodniczący organizacji związkowej podlegał szczególnej ochronie. Za wiarygodne Sąd uznał również zeznania dotyczące obecności świadka w pracy w dniu 21 listopada 2015 r. i samego faktu ograniczonego udziału świadka w przygotowaniach do odbywających się w tym dniu na terenie Ośrodka imprez. Sąd nie dał jednak wiary tym zeznaniom gdzie świadek wskazywał, iż w dniu 21 listopada 2015 r. tylko jeden raz, w czasie przysługującej mu piętnastominutowej przerwy, odpoczywał w pokoju socjalnym,

leżąc (ale nie śpiąc) na materacu i że wykonywał polecenia P. R.. W tym zakresie zeznania M. D. pozostają w oczywistej sprzeczności z zeznaniami P. R., a także Ł. Z. (2) i E. B.. Sąd przyjął, iż zeznania świadka M. D. negującego swoje zaniechania obowiązkom pracowniczym w dniu 21 listopada 2015 r. mają służyć uniknięciu konsekwencji rozwiązania z nim stosunku pracy. Przypomnieć tutaj trzeba, iż przed tutejszym Sądem, za sygn. VIII P 6/16 toczy się postępowanie z powództwa M. D. przeciwko OSiR D. (...) o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. M. D. jako świadek w niniejszym postępowaniu i powód w sprawie VIII P 6/16 kwestionuje zasadność swojego zwolnienia z pracy. W takiej sytuacji, przez przyzmat wskazanego postępowania w VIII Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych tutejszego Sądu należy oceniać zeznania świadka, zainteresowanego kwestionowaniem podstaw do zwolnienia go z Ośrodka.

W tym miejscu zauważyć należy, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia twierdzeń M. D., iżby jego zwolnienie z pracy wynikało tylko z jego aktywności związkowej, a wydarzenia z dnia 21 listopada 2015 r. stanowiły tylko pretekst dla pozbycia się go z Ośrodka. Przedstawione przez M. D. publikacje prasowe wskazują na konflikt pomiędzy organizacjami związkowymi a obwinionym, jako dyrektorem Ośrodka. Nie ma to jednak związku z postawą obwinionego, który jak ustalono w dniu 21 listopada 2015 r. dopuścił się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, czego konsekwencją było rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd uznał za wiarygodny materiał dowodowy dokumenty ujawnione w trybie art. 76 § 1 kpw w postaci: protokołu kontroli (k. 6-17), wykazu zwolnionych pracowników (k. 18), umowy o pracę (k. 26), pisma OSiR z dnia 1.12.2015 roku (k. 27), pisma (...) (k. 28), oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (k. 29), pisma (...) (k. 30), notatek służbowych (k. 32, 33), fotografii (k. 34), zaświadczenia lekarskiego (k. 36-38), orzeczenia lekarskiego (k. 43), rozliczenia czasu pracy (k. 44), karty pracy (k. 45, 45v), sprzeciwu od wyroku nakazowego (k. 72), wyroku w sprawie VIII P 648/10 wraz z uzasadnieniem (k. 103-112), apelacji w sprawie VIII P 648/10 (k. 116-119), wyroku w sprawie XXI Pa 428/12 z uzasadnieniem (k. 120-136), wyroku w sprawie VIII P 54/15 (k. 150-150v), wyroku w sprawie XXI Pa 68/16 (k. 151), wyroku w sprawie VIII P 300/14 wraz z uzasadnieniem (k. 152-159), apelacji w sprawie VIII P 300/14 (k. 160-161), postanowienia o odrzuceniu apelacji w sprawie VIII P 300/14 (k. 162), pisma oskarżyciela posiłkowego wraz z załączonymi zdjęciami (k. 170-178), pism oskarżyciela posiłkowego (k. 181-184, 191-192), uchwały z dnia 19.06.2015 r. (k. 193), materiałów prasowych (k. 197-205), nagrań z monitoringu zarejestrowanych na płytach DVD-R (k. 206). Strony nie kwestionowały autentyczności powołanych dowodów i informacji w nich zawartych, a Sąd z urzędu także nie dopatrył się okoliczności, które by taką autentyczność poddawały w wątpliwość. Sąd zwraca uwagę, iż przedstawione przez M. D. zdjęcia – screeny z nagrań monitoringu z Ośrodka z dnia 21 listopada 2015 r. oraz same nagrania z tego monitoringu, przedstawione w formie plików audio na płytach DVD-R, wskazują na to, iż M. D. w dniu 21 listopada 2015 r. był w Ośrodku i w różnych godzinach, pomiędzy 8:00 a 15:00 poruszał się po całym Ośrodku, co zarejestrowały zainstalowane tam kamery monitoringu. Nie wyklucza to jednak, co stara się sugerować M. D., iż w tym dniu spał on w pomieszczeniu technicznym (magazynku). Wbrew temu co podnosi oskarżyciel posiłkowy, w oświadczeniu o wypowiedzeniu mu umowy o pracę nie wskazano, iż miał spać przez ponad 6 godzin ale, że spał na stanowisku pracy, w niesprecyzowanym dokładnie czasie, we wskazanych w oświadczeniu ramach czasowych (7.15-10.30 i 11.30 -14.30).

Art. 281 pkt 3 kodeksu pracy 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 podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Istotą wykroczenia z art. 281 pkt 3 kp jest wypowiedzenie stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa pracy, które musi mieć charakter „rażący”. Zgodnie z treścią art. 32 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem, będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy oraz zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika (z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy). Ochrona ta przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok. Gwarancjami

trwałości stosunku pracy w sferze podmiotowej zostali objęci więc imiennie wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej.

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że ochrona pracowników podlegających szczególnej ochronie z tytułu ich działalności w ramach związków zawodowych jest szeroka, ale nie bezwzględna. Jak wskazał w wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., w sprawie I PK 616/02 (Pr. Pracy 2004/6/34) Sąd Najwyższy, celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może przeto być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnych funkcji. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy przedstawił w wyroku z dnia 13 października 2016 r. w sprawie II PK 214/15 (Legalis nr 1564922). W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy rozpatrywał sprawy związane ze szczególnie nagannym zachowaniem pracownika - działacza związkowego, polegające na ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, które nie miało jakiegokolwiek związku z wykonywaniem przez niego funkcji związkowych np. spożywanie alkoholu w czasie i miejscu pracy albo przebywanie w czasie i miejscu pracy w stanie nietrzeźwości - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; złożenia przez pracownika fałszywego oświadczenia o trybie rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą, co skutkowało pobraniem przez pracownika nienależnego wynagrodzenia - uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230; poważnego konfliktu między pracownikiem i jego przełożonym powstałego na tle naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74); szykanowania innych pracowników i podważania autorytetu przełożonych - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r., I PRN 26/95, OSNAPiUS 1995 nr 22, poz. 289); niewłaściwego stosunku do współpracowników, przełożonych i petentów urzędu, nieterminowego wykonywania poleceń służbowych - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376); narażenia pracodawcy na poważne straty w wyniku oczywistych zaniedbań obowiązków pracowniczych - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 656/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 659. We wskazanych sprawach stwierdzono, iż ochrona działacza związkowego nie może uniemożliwiać pracodawcy rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę w sytuacji, gdy istnieją przyczyny takie rozwiązanie uzasadniające, nie związane z aktywnością związkową chronionego pracownika. Oznacza to, że rozwiązanie umowy o pracę z objętym ochroną związkową pracownikiem, bez zgody organizacji związkowej, co formalnie stanowi naruszenie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w wielu sytuacjach nie stanowi o rażącym naruszeniu prawa przez pracodawcę. Takim rażącym naruszeniem prawa będzie jedynie zwolnienie pracownika (bez zgody organizacji udzielającej mu ochrony) z powodu jego aktywności związkowej lub bez faktycznej przyczyny, czy też z powodu niezbyt istotnego naruszenia obowiązków pracowniczych. Rażące naruszenie prawa pracy o jakim mowa w art. 281 pkt kp to bowiem jedynie sytuację, w której bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne. Przedstawione rozumienie znaczenia znamienia "rażący" w omawianym typie wykroczenia potwierdzone jest w doktrynie prawa pracy, gdzie podnosi się, że przypadek rażącego naruszenia prawa pracy nie zachodzi, gdy istnieją merytoryczne podstawy rozwiązania stosunku pracy, a naruszono jedynie normy proceduralne (tak A. Kijowski: Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika - w: Studia nad Kodeksem pracy, Poznań 1975).

Przekładając powyższe rozważania, co do wykładni przepisów art. 281 pkt 3 kp oraz art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, na okoliczności rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że obwiniony nie dopuścił się rażącego naruszenia prawa pracy. M. D. dopuścił się istotnego i poważnego naruszenia dyscypliny pracy, śpiąc w czasie pracy i ignorując polecenia przełożonej. W takich warunkach obwiniony, pomimo braku zgody (...), miał podstawy do rozwiązania stosunku pracy z M. D.. W ocenie Sądu nie zostały wypełnione przez obwinionego wszystkie znamiona czynu zabronionego z art. 281 pkt 3 kp, gdyż przepis ten wprost wskazuje na rażące naruszenie przepisów prawa pracy, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Sąd wziął pod uwagę uchwałę związku zawodowego, zgodnie z którą M.

D. był pod szczególną ochroną oraz brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy, co stanowi o naruszeniu przez obwinionego prawa pracy. Nie było to jednak rażące naruszenie prawa.

Naruszenie obowiązków pracowniczych wynikających z zawartej z M. D. umowy o pracę, mogło w ocenie Sądu, stanowić samodzielną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo iż pracownik ten korzystał ze szczególnej ochrony, ze względu na pełnione funkcje związkowe. W konsekwencji Sąd uniewinnił obwinionego od zarzutu sformułowanego we wniosku o ukaranie, ustalając iż obwiniony nie popełnił zarzucanego mu wykroczenia.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z art. 118 § 2 kpw. Stosownie do treści wskazanego przepisu, w razie uniewinnienia obwinionego, koszty postępowania ponosi Skarb Państwa.