

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 listopada 2016 r. we W.

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o wynagrodzenie za pracę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód M. K., pozwem wniesionym w dniu 10 czerwca 2016 r. (data prezentaty biura podawczego, k.2), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o., domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 900 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w dniach od 05 czerwca 2013 r. do 11 czerwca 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami należnymi od dnia 10 lipca 2013 r., czyli od dnia wypłaty należnego wynagrodzenia oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego i wydatkami związanymi z przyjazdami na rozprawę (k. 2, 3).

W uzasadnieniu powód wskazał, że pełniąc rolę Przewodniczącego Komisji Zakładowej organizacji związkowej, a także Zastępcy Przewodniczącej (...) Komisji Rewizyjnej, korzystał z uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych, tj. art. 25 ust. 2. W związku z tym Zarząd Regionu D. (...) (...) złożył pracodawcy, wnioski o zwolnienie na czas oddelegowania lub wykonywania czynności doraźnych w czerwcu 2013 r. W/w wnioski zgodnie z wymaganiami ustawy zawierały: imię i nazwisko osoby wyznaczonej do wykonywania czynności doraźnej, jej stanowisko – funkcję w organizacji związkowej, a także daty wykonywania czynności doraźnej. W tym miejscu powód podkreślił, że w/w wnioski zostały złożone:

- w dniu 06 maja 2013 r., a także ponownie dnia 03 czerwca 2013 r. pismem z Regionu D. (...) na dni od 05 czerwca 2013 r. do 11 czerwca 2013 r.,

- w dniu 20 czerwca 2013 r. pismem z Regionu D. (...) na dni od 21 czerwca 2013 r. do 24 czerwca 2013 r..

W związku z powyższym, powód wskazał, że zgodnie z zasadą przyjętą i obowiązującą od 2005 r., czyli od powstania organizacji związkowej w (...) sp. z o.o. składanie wniosków i możliwość korzystania ze zwolnienia przy braku jednoznacznej wiadomości – odpowiedzi o braku zgody na zwolnienie, czyli przyjęcie wniosku jako zgody na korzystanie ze zwolnienia, ma charakter bezwzględny, tzn. pracodawca niezależnie od możliwości udzielenia pracownikowi zwolnienia, ma obowiązek zwolnić go w pracy.

Wobec tego, powód podniósł, że pracodawca nie przekazał mu informacji o odmowie zwolnienia w celu wykonywania czynności doraźnych, ani też nie zapłacił wynagrodzenia za pracę za czynności doraźne wykonywane w dniach od 05 czerwca do dnia 11 czerwca 2013 r., przy czym pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie za okres od dnia 21 czerwca

2013 r. do 24 czerwca 2013 r. Powód zaznaczył, że oba terminy wykonywania czynności doraźnych były wnioskowane dokładnie takimi samymi pismami, ale zostały potraktowane przez stronę pozwaną dowolnie i różnie co do sposobu zapłaty za czas wykonywania czynności doraźnych.

Dodatkowo powód wskazał, że dopiero po odbiorze dokumentów (...) Raport Miesięczny dla Osoby Ubezpieczonej z tzw. Paskiem płacowym, mógł stwierdzić, że strona pozwana naruszyła przepisu ustawy o związkach zawodowych i pozbawiła go należnego wynagrodzenia za czas wykonywania czynności doraźnych wynikających z funkcji związkowej poza zakładem pracy.

Powód zaznaczył, że pomimo interwencji ustnej, a następnie pisemnej, o wypłatę należnego wynagrodzenia za czas oddelegowania do wykonywania czynności doraźnych w dniach od 05 czerwca 2013 r. do 11 czerwca 2013 r. do dziś nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 18-27).

W uzasadnieniu strona pozwana w pierwszej kolejności podkreśliła, że powód jest zatrudniony w spółce od 23 kwietnia 2001 r., przy czym w latach 2008 – 2014 r. pełnił funkcję Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) (...) działającej u strony pozwanej, z tym, że na kadencję 2014 – 2018 nie został już wybrany. Nadto w w/w okresie powód pełnił dodatkowo funkcję związkową poza zakładem pracy – był członkiem (...) Komisji Rewizyjnej Regionu D. (...) (...).

Kolejno strona pozwana podała, że na podstawie art. 31 ust. 1 pkt 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, powód korzystał z częściowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (...) – w 2013 r. – w wymiarze 138 godzin miesięcznie. Z uprawnienia do wykorzystywania tzw. „godzin związkowych” na podstawie art. 31 ust. 1 u.z.z. o związkach zawodowych, nie korzystali inni członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej (...), a tylko powód. Dodatkowo, w okresie pełnienia przez powoda funkcji związkowej, pozwany pracodawca regularnie, w każdym miesiącu, otrzymywał wnioski dotyczące zwolnień powoda dla dokonania czynności doraźnych na podstawie art. 25 ust. 2 lub art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych (u.z.z.). W/w okoliczność prowadziła do tego, że powód niemal przez cały okres pełnienia funkcji związkowej, od co najmniej 2011 r. unikał świadczenia pracy, stosując stale różnego rodzaju zwolnienia od pracy, mimo że miał do przepracowania tylko ok. 30 – 40 godzin miesięcznie.

Dalej strona pozwana wskazała, że nadużywanie przez powoda zwolnień w trybie doraźnych czynności związkowych znalazło potwierdzenie w dwóch sporach sądowych pomiędzy stronami, które zakończyły się prawomocnym oddaleniem roszczenia powoda (wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia z dnia 24 czerwca 2013 r., sygn. akt IV P 80/13, wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia z dnia 15 stycznia 2014 r., sygn. akt IV P 186/13 oraz wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 08 maja 2014 r., sygn. akt VII Pa 101/14 wraz z uzasadnieniem).

Kolejno strona pozwana zaznaczyła, że dowodem nadużywania przez powoda przywilejów wynikających z pełnionych funkcji związkowych jest fakt, że strona pozwana wielokrotnie otrzymywała także wnioski o zwolnienie powoda w celu wykonywania czynności doraźnej, poza ustalonymi w harmonogramie pracy godzinami, a nawet, gdy powód miał świadczyć pracę na trzeciej zmianie, tj. w godzinach od 22 - 06. Co istotne, przewodniczący dwóch innych związków zawodowych, pomimo pełnienia funkcji związkowych, codziennie stawiali się w zakładzie pracy w godzinach, w których powinni pracę na rzecz pracodawcy świadczyć, co potwierdzają zapisy w elektronicznej ewidencji czasu pracy. Nadto w przypadkach, gdy było konieczne opuszczenie przez nich zakładu pracy ze względu na pełnione przez nich funkcje związkowe każdorazowo o tym fakcie informowali przełożonych o przewidywanym czasie nieobecności.

Następnie strona pozwana podkreśliła, że ponosiła wysokie koszty związane ze zwolnieniem powoda z obowiązku świadczenia pracy – tj. w roku 2013 r. 35.190,00 zł brutto, zaś pełny koszt pracodawcy to 42.418,00 zł. Wobec tego zwolnienia powoda do czynności doraźnych stanowiły dodatkowe obciążenie pracodawcy, które nie było uzasadnione rzeczą potrzebą korzystania z takiego zwolnienia.

Dalej zaznaczyła, że pomimo zwolnienia powoda z pracy w czerwcu 2013 r., w wymiarze 138 godzin, Zarząd Regionu D. (...) (...) złożył pracodawcy dodatkowo wnioski o zwolnienia powoda w okresie od 05 do 11 czerwca 2013 r. (6 dni roboczych) z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia dla dokonania doraźnych czynności związkowych na podstawie art. 25 ust. 2 u.z.z. W tym miejscu strona pozwana podniosła, iż w korespondencji mailowej z dnia 05 czerwca 2013 r. wyraziła swoje stanowisko, że czynność doraźna powinna trwać nie dłużej niż kilka godzin, a jej termin powinien wynikać z decyzji sądu lub innego organu władzy publicznej, wobec czego nie wyraziła zgody na zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy. Pomimo braku zgody strony pozwanej na zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w dniach od 05 do 11 czerwca 2013 r., powód i tak nie stawiał się w tych dniach w zakładzie pracy, w związku z czym ten czas potraktowano jako nieusprawiedliwioną nieobecność. Dalej strona pozwana zauważyła, że skorzystanie przez działacza związkowego ze zwolnienia bez aprobacji pracodawcy może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. O powyższej okoliczności powód doskonale wiedział, na co wskazuje korespondencja stron.

Abstrahując od w/w kwestii zwolnienia się powoda bez zgody pracodawcy, strona pozwana podniosła, że wniosek z dnia 03 czerwca 2013 r. nie zasługiwał na uwzględnienie z tego powodu, iż wskazane w nim czynności związkowe nie miały doraźnego charakteru, co zostało potwierdzone w licznych orzecznictwie Sądu Najwyższego. Nie bez znaczenia jest przy tym fakt, że istotą stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) sp. z o.o. na podstawie wpisu do Krajowego Rejestru (...) prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. produkcją pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych z wyłączeniem motocykli, produkcją pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, z wyłączeniem motocykli oraz działalnością rachunkowo-księgową, doradztwem podatkowym.

Dowód: - wydruk z KRS, k.30 -33v,

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 23 kwietnia 2011 r. do dnia 10 października 2016 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W spornym okresie powód wykonywał pracę na stanowisku operacyjnego kontrolera jakości.

Wysokość jednomiesięcznych zarobków powoda w spornym okresie, liczonych wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 3.549,18 zł.

Dowód: - zaświadczenie potwierdzające zatrudnienie powoda, k. 34,

- zaświadczenie z dnia 02 kwietnia 2013 r., k. 35

W latach 2008 – 2014 r. powód pełnił funkcję Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) (...) działającej u strony pozwanej.

Nadto od roku 2010 powód pełnił funkcje związkowe poza zakładem pracy - był członkiem (...) Komisji Rewizyjnej Regionu D. (...) (...).

Wobec tego, przez okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (...), powód na mocy art. 31 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych, korzystał z częściowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Bezsporne

Zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej procedurą, powód musiał uzyskać zgodę pracodawcy na zwalnianie od pracy do wykonywania tzw. doraźnych czynności związkowych.

Strona pozwana wyrażała zgodę zarówno ustnie jak i pisemnie.

Niemniej jednak zdarzało się, że w celu wykonania tzw. doraźnych czynności związkowych powód opuszczał stanowisko pracy, bez zgody swojego pracodawcy. W/w sytuacji miała miejsce m.in. w lutym 2011 r.

Z uwagi na to, strona pozwana miała liczne zastrzeżenia odnośnie postawy powoda wobec obowiązków pracowniczych. Zarzucała mu m.in. nadużywanie pozycji związkowej, wyrażające się w szczególności nieprzestrzeganiem przepisów związanych ze zwalnianiem od pracy do wykonywania doraźnych czynności związkowych. Wnioski powoda o zwolnienie od pracy do wykonywania doraźnej czynności związkowej często obejmowały dni, w których powód świadczył pracę na trzeciej zmianie, tj. w godzinach od 22:00 do 06:00, wobec czego strona pozwana miała wątpliwości, co do zasadności wniosków składanych przez powoda.

Z uwagi na powyższe, pismem datowanym na dzień 17 marca 2011 r., otrzymanym przez powoda w dniu 18 marca 2011 r., strona pozwana zwróciła się do powoda o przestrzeganie obowiązującej w spółce procedury zwolnień działaczy związkowych do wykonywania przez nich w/w czynności, przede wszystkim podkreślając, iż zwolnienie do wykonywania doraźnych czynności związkowych wymaga zgody pracodawcy. Nadto strona pozwana zaznaczyła, że skorzystanie przez powoda ze zwolnienia od pracy bez uzyskania wymaganej zgody pracodawcy, będzie traktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pomimo powyższych wyjaśnień pracodawcy powód w dalszym ciągu nie przestrzegał obowiązującej w zakładzie pracy procedury związanej z uzyskaniem zwolnienia od pracy do wykonywania tzw. doraźnych czynności związkowych.

Wobec tego strona pozwana wielokrotnie kierowała do powoda pisma, upominające go do przestrzegania w/w procedury, jednocześnie wskazując, iż czynność doraźna powinna trwać nie dłużej niż kilka godzin, a jej termin powinien wynikać z decyzji sądu czy innego organu władzy publicznej.

Dowód: - pismo strony pozwanej do powoda z dnia 17 marca 2011 r., k. 52-55,

- pismo strony pozwanej do powoda z dnia 07 lipca 2011 r., k. 56,

- pismo strony pozwanej do powoda z dnia 25 września 2012 r., k. 57 – 60,

- korespondencja mailowa powoda z pracownikiem spółki, dokumentacja w aktach sprawy,

- zeznania świadka A. I., k. 84 – 85,

W czerwcu 2013 r. powód korzystał z częściowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 138 godzin na 168 godzin do przepracowania.

Wobec tego, w miesiącu czerwcu powód miał do przepracowania na rzecz pracodawcy 30 godzin.

Z uprawnienia do częściowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, nie korzystali inni pracownicy strony pozwanej, którzy w tym okresie pełnili funkcje związkowe.

Dowód: - zeznania świadka A. I., k. 84 – 85,

- przesłuchanie powoda, k. 89 - 90

Pismem datowanym na dzień 06 maja 2013 r. związek zawodowy Region (...) zwrócił się do strony pozwanej o udzielenie powodowi zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na mocy art. 25 ust.

z ustawy o związkach zawodowych, od dnia 05 do 11 czerwca 2013 r., jako przyczynę wskazując wykonywanie w powyższym terminie czynności wynikających z pełnionej funkcji związkowej poza zakładem pracy.

Z uwagi na zbyt ogólne ujęcie przyczyny zwolnienia powoda od obowiązku świadczenia pracy, strona pozwana zwróciła się do związku zawodowego o konkretne wskazanie przyczyny zwolnienia powoda z pracy.

W odpowiedzi na w/w pismo związek zawodowy Region (...), w piśmie datowanym na dzień 03 czerwca 2013 r. wskazał, że w powyższym terminie powód będzie wykonywał czynności wynikające z pełnionej funkcji związkowej poza zakładem pracy, tj. będzie przebywał na wyjazdowym szkoleniu oraz na posiedzeniach Zarządu Regionu i (...) Komisji Rewizyjnej.

Z uwagi na treść powyższej odpowiedzi, w wiadomości mailowej z dnia 05 czerwca 2013 r. strona pozwana zwróciła się do związku zawodowego o wskazanie, które dni w okresie od 5 do 11 czerwca 2013 r. poświęcone będą na wyjazdowe szkolenie, a które dni na posiedzenia Zarządu Regionu i (...) Komisji Rewizyjnej, jednocześnie podkreślając, że czynność doraźna powinna trwać nie dłużej niż kilka godzin, a jej termin powinien wynikać z decyzji sądu czy innego organu władzy publicznej, o czym strona pozwana wielokrotnie informowała powoda.

Strona pozwana nie uzyskała od związku zawodowego odpowiedzi na w/w pytanie.

Strona pozwana nie wyraziła zgody na udział powoda w szkoleniu w dniach od 05 czerwca do 11 czerwca 2013 r.

W dniach od 05 do 11 czerwca 2013 r. powód nie stawiał się w pracy.

W/w nieobecność powoda w pracy strona pozwana uznała za nieusprawiedliwioną, w związku z czym nie przyznała powodowi wynagrodzenia.

Dowód: - pismo związku zawodowego Region (...), k. 5

- raport miesięczny dla osoby ubezpieczonej, k. 4

- odpowiedź związku zawodowego Region (...) z dnia 03 czerwca 2013 r., k. 6

- zeznania świadka A. I., k. 84 – 85,

- przesłuchanie powoda, k. 89 - 90

Pismem datowanym na dzień 20 czerwca 2013 r. związek zawodowy Region (...) zwrócił się do strony pozwanej o udzielenie powodowi zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia od dnia 21 do 24 czerwca 2013 r., jako powód wskazując wykonywanie w powyższym terminie czynności wynikających z pełnionej funkcji związkowej poza zakładem pracy, tj. wyjazdu na Ukrainę, na który powód został oddelegowany z ramienia zarządu związku.

Strona pozwana wyraziła zgodę na udzielenie powodowi zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na mocy art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych,

Dowód: - pismo związku zawodowego Region (...) z dnia 20 czerwca 2013 r., k. 7,

- zeznania świadka A. I., k. 84 – 85,

- przesłuchanie powoda, k. 89 - 90

W roku 2012 r. i 2013 r. powód nie przepracował ani jednego dnia.

Dowód: - zeznania świadka A. I., k. 84 – 85,

- absencje powoda w pracy w roku 2012 i 2013 r., w aktach sprawy,

Kwestia nadużywania przez powoda zwolnień w trybie doraźnych czynności związkowych była przedmiotem rozważań Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia.

Powód bowiem w innych procesach wytoczonych przeciwko stronie pozwanej, domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę, z powodu zaistnienia tożsamyh co w niniejszej sprawie okoliczności faktycznych, tj. braku zgody na zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy do wykonywania doraźnych czynności związkowych.

Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 stycznia 2014 r. Sąd oddalił powództwo powoda o wynagrodzenie (sygn. akt IV P 186/13, VII Pa 101/14)

Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 czerwca 2013 r. Sąd oddalił powództwo powoda o wynagrodzenie (IV Pupr 80/13)

Dowód: - akta sprawy IV P 186/13,

- akta sprawy IV Pupr 80/13

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

W toku niniejszej sprawy powód M. K. domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia w kwocie 900 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

Strona pozwana natomiast wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Wobec powyższego stanowiska stron istotą niniejszego procesu było rozstrzygnięcie czy za okres od 05 czerwca do 11 czerwca 2013 r. powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę.

Okolicznością bezsporną w sprawie jest bowiem fakt, iż w okresie od 05 czerwca do 11 czerwca 2013 r. powód nie świadczył pracy, a to wobec tego, że w/w okresie przebywał na szkoleniu wyjazdowych oraz na posiedzeniach Zarządu Regionu i (...) Komisji Rewizyjnej w ramach pełnionych funkcji związkowych poza zakładem pracy - był członkiem (...) Komisji Rewizyjnej Regionu D. (...) (...).

Ponadto okolicznością niekwestionowaną przez strony był fakt, iż powód nie uzyskał zgody pracodawcy na uczestnictwo w szkoleniu wyjazdowym, niemniej jednak w ocenie powoda zgoda pracodawcy na wyjazd nie była potrzebna, gdyż pracodawca miał obowiązek zwolnić go z pracy. Powód bowiem w trakcie przesłuchania wyraźnie wskazywał, że „W tym przypadku nie otrzymałem zgody ani nikt nie raczył się wypowiedzieć. Ja potraktowałem to jako zgodę, bo co miesiąc uczestniczyłem w tej radzie i nie było z tym problemu”.

Zatem, tut. Sąd miał za zadanie rozstrzygnąć, czy wyjazd powoda ramach tzw. związkowych czynności doraźnych, wymagał zgody pracodawcy powoda, a co za tym idzie czy strona pozwana mogła odmówić udzielenia zgody na ten wyjazd, a w konsekwencji czy za sporny okres powód może żądać wynagrodzenia.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, tj. zaświadczeniu o zatrudnieniu powoda, zaświadczeniu z dnia 02 kwietnia 2013 r., piśmie strony pozwanej do powoda z dnia 17 marca 2011 r., piśmie strony pozwanej do powoda z dnia 07 lipca 2011 r., piśmie strony pozwanej do powoda z dnia 25 września 2012 r., korespondencji mailowej powoda z pracownikiem spółki, piśmie związku zawodowego Region (...), raporcie miesięcznym dla osoby ubezpieczonej, odpowiedzi związku zawodowego Region (...) z dnia 03 czerwca 2013 r.,

piśmie związku zawodowego Region (...) z dnia 20 czerwca 2013 r., albowiem w toku procesu żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości i autentyczności w/w dokumentu.

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach świadka A. I., a to wobec tego, że były one spójne, logiczne i rzeczowe oraz korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Ponadto Sąd oparł się również na wyjaśnieniach powoda, niemniej jednak jego subiektywne przekonanie o braku możliwości odmowy pracodawcy na wykonywanie czynności doraźnych, nie znalazło odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Materialnoprawną podstawę roszczenia powoda stanowi treść art. 25 ust. 2 ustawy o z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234), zgodnie z którym pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Zatem, z treści w/w przepisu wynika jednoznacznie, że pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. A contrario oznacza to, że zwolnienie to nie przysługuje, jeżeli czynność może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Chodzi tu przede wszystkim zwłaszcza o te czynności, których termin realizacji zależy od decyzji organów związkowych, również szczebli ponadzakładowych.

Z treści powyższej regulacji wynika wyraźnie, że zwolnienie w celu wykonania czynności doraźnej musi mieć zawsze charakter subsydiarny, co oznacza, że czynności tej nie można przeprowadzić poza czasem pracy.

W doktrynie uznaje się nadto, że nie mają przymiotu czynności doraźnych w rozumieniu w/w przepisów, m.in. następujące czynności:

- udział w planowo organizowanych zebraniach sprawozdawczo-wyborczych związków zawodowych, także struktur ponadzakładowych,
- udział w planowanych posiedzeniach komisji socjalnych, bhp bądź innych podmiotów kolejalnych, jeżeli ich termin jest wyznaczany przez organy związkowe lub określony jest w porozumieniu ze wspólną reprezentacją związkową,
- udział w zakładowych lub pozazakładowych imprezach socjalnych, kulturalnych i sportowych, jeżeli są organizowane przez związki zawodowe lub pod ich egidą.

Powyższe wynika przede wszystkim z faktu, że czynnościami doraźnymi uprawniającymi do zwolnienia od wykonywania pracy na podstawie omawianych przepisów nie są planowane z wyprzedzeniem na podstawie harmonogramu pracy organizacji posiedzenia zarządów, prezydiów oraz komisji, zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych, a także innych stałych ich organów (np. sekcje, zespoły, grupy robocze). Są one bowiem codziennym i normalnym sposobem prowadzenia działalności związkowej. Powinny być zatem planowane z odpowiednim wyprzedzeniem w czasie wolnym od pracy.

Wobec tego nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż w/w uwagi w pełnym zakresie mają zastosowanie do szkoleń, kursów i innych form kształcenia. Bez znaczenia przy tym pozostaje okoliczność, czy są one organizowane przez związki zawodowe czy też podmioty prowadzące działalność komercyjną oraz jaka jest ich tematyka. Wszelka bowiem aktywność szkoleniowo-informacyjna powinna być prowadzona w czasie wolnym od pracy. Co ważne, w doktrynie zgodnie uznaje się, że długotrwałe zwolnienia na cele szkoleniowo-dydaktyczne (np. kilkudniowe) nie posiadają ustawowego przymiotu czynności doraźnej.

Za czynność doraźną uważa się bowiem czynność niecierpiącą zwłoki, której podjęcie w danym dniu jest niezbędne dla zachowania praw związku, jego członków lub innych pracowników, którym związek zapewnia ochronę (wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 06 czerwca 2001 r., I PKN 460/00). Ponadto uznaje się, że czynność doraźna nie powinna przekraczać jednej dniówki roboczej. Jedynie w wyjątkowych sytuacjach, uzasadnionych obiektywnie zaistniałymi okolicznościami, może trwać ona dłużej.

Następnie zaznaczyć należy, że zwolnienie pracownika od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej 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 (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1632).

Powyższe rozporządzenie reguluje sposób ustalania wynagrodzenia oraz uprawnienie do świadczeń wynikających z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń, niemniej jednak nie przewiduje trybu korzystania ze zwolnienia – nie odnosi się do zasad udzielania i korzystania ze zwolnienia pracownika pełniącego funkcje związkowe na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej.

Wobec tego, nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż procedury korzystania ze zwolnień na czas wykonywania doraźnej czynności związkowej, są regulowane obowiązującymi u pracodawcy przepisami wewnętrznymi.

Ponadto, w doktrynie bezspornie uznaje się, że zwolnienie od pracy w związku z doraźną potrzebą jest prawem działacza związkowego, niemniej jednak nie jest ono niezależne od zgody pracodawcy.

Wobec tego, podkreślić należy, że na mocy art. 100 § 1 pkt 1 k.p. pracownik, zobligowany jest przestrzegać czas pracy, co oznacza, że nie może samowolnie zaprzestać wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy i „sam sobie udzielać zwolnienia”.

Ponadto z uwagi na powyższy obowiązek pracownika, w literaturze uznaje się, że pracodawca ma prawo weryfikować cel zwolnienia pracownika z pracy w celu wykonywania związkowych czynności doraźnych.

Na tle powyższych rozważań wskazać należy, że opuszczenie zakładu pracy przez powoda, w celu wykonywania czynności doraźnych poza zakładem pracy, bez zgody pracodawcy, czego powód w żadnym razie nie podważa, stanowiło nadużycie przysługującego mu uprawnienia do zwolnienia z pracy na czas pełnienia doraźnych czynności związanych z pełnieniem funkcji członka organu związkowego.

Istotną w sprawie okoliczność stanowi fakt, iż strona pozwana wielokrotnie kierowała do powoda uwagi dotyczące braku przestrzegania obowiązującej w spółce procedury uzyskiwania zwolnienia od pracy. Powyższe wynika z licznej korespondencji pracodawcy do powoda, w treści której pracodawca wielokrotnie zarzuca powodowi brak przestrzegania obowiązujących w spółce regulacji wewnętrznych.

Zatem, nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż powód miał pełną świadomość tego, że zwolnienie z pracy w celu wykonywania związkowych czynności doraźnych może nastąpić dopiero po uprzedniej akceptacji przełożonych.

Niemniej jednak powód zdawał się lekceważyć obowiązującą procedurę, uważając, że pracodawca zobligowany jest wyrazić zgodę na wykonanie owych czynności doraźnych.

Powyższe stanowisko powoda sprzeczne jest ze stanowiskiem prezentowanym przez Sąd Najwyższy, które tutaj Sąd w pełni aprobuje. Sąd Najwyższy bowiem w wyroku z dnia 02 czerwca 2010 r. (II PK 367/09) podkreślił, że obowiązek pracodawcy odpłatnego zwolnienia pracownika od pracy zawodowej nie może mieć charakteru bezwzględnie niezależnego m.in. od możliwości udzielenia pracownikowi zwolnienia w określonym przez niego czasie.

Nadto w treści w/w wyroku Sądu Najwyższego dla zwolnienia od pracy nie jest wystarczające uprzedzenie (powiadomienie) pracodawcy o nieobecności pracownika w pracy i przyczynie usprawiedliwiającej tę nieobecność w rozumieniu § 2 ust. 1 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, ale wymagane jest udzielenie pracownikowi przez pracodawcę

zwolnienia od wykonywania pracy zawodowej. Ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych może być bowiem zwolnienie się z pracy przez związkowca bez uzyskania na to zgody przełożonego. Samo powiadomienie pracodawcy o nieobecności w pracy z uwagi na okoliczności określone w art. 31 ust. 3 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych nie wywołuje skutku w postaci zwolnienia pracownika od pracy zawodowej. Podstawę taką stanowi dopiero decyzja pracodawcy udzielająca zwolnienia.

Ponadto, na tle ustalonego przez Sąd stanu faktycznego, stwierdzić należy, iż pracodawca miał prawo zweryfikować przyczynę zwolnienia powoda z pracy w spornym okresie, a to wobec tego, że każdy wniosek o zwolnienie z pracy w celu wykonywania doraźnej czynności winien spełniać wymogi formalne stawiane tego typu pismom: powinien zawierać dane pracownika, dokładny czas trwania zwolnienia od pracy, oraz rodzaj czynności związkowej, która ma być wykonywana, związek z pełnioną funkcją oraz uzasadnieni, dlaczego nie może zostać dokonana poza godzinami pracy.

W tym miejscu zauważyć należy, że z wniosku organizacji związkowej z dnia 06 maja 2013 r. wynika tylko, że w okresie od dnia 05 do 11 czerwca 2013 r., powód będzie wykonywał czynności wynikających z pełnionej funkcji związkowej poza zakładem pracy. Wobec tego, że w/w wniosek nie spełniał wymogów formalnych, jako zasadne jawiło się wyjaśnienie przez stronę pozwaną jakiego typu czynności będą przez powoda wykonywane.

Z wyjaśnień związku zawodowego z dnia 03 czerwca 2013 r. wynika natomiast, że w powyższym terminie powód będzie wykonywał czynności wynikające z pełnionej funkcji związkowej poza zakładem pracy, tj. będzie przebywał na wyjazdowym szkoleniu oraz na posiedzeniach Zarządu Regionu i (...) Komisji Rewizyjnej.

Wobec takiego sposobu ujęcia przyczyny zwolnienia, na tle powyższych rozważań, wskazać należy, iż strona pozwana była uprawniona do odmowy udzielenia powodowi zwolnienia z pracy. Jak Sąd wskazał powyżej za czynność doraźną nie uważa się zwolnień na cele szkoleniowo-dydaktyczne (np. kilkudniowe), a to wobec tego, że nie posiadają one ustawowego przymiotu czynności doraźnej.

Konkludując, podnieść należy, że czynności jakie miał wykonywać powód w okresie od 05 czerwca do 11 czerwca 2013 r. nie spełniały warunków czynności doraźnych, nie zostały spełnione warunki formalne wniosku o zwolnienie, oraz powód nie uzyskał zgody pracodawcy na uczestnictwo w szkoleniu, natomiast co ważne, strona pozwana miała prawo odmówić powodowi udziału w szkoleniu, traktując jego nieobecność w pracy jako nieobecność nieusprawiedliwioną.

Ponadto, tut. Sąd pragnie zauważyć, że powód w miesiącu czerwcu 2013 r. miał do przepracowania wyłącznie 30 godzin, a to wobec tego, że korzystał z uprawnienia do częściowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z racji pełnionej funkcji Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) (...) działającej u strony pozwanej. Zatem, wykorzystanie przez powoda zwolnienia od pracy do wykonywania czynności doraźnych, niewątpliwie doprowadziłoby do sytuacji, że powód w zasadzie w miesiącu czerwcu 2013 r. nie świadczyłby na rzecz strony pozwanej pracy. W/w okoliczność podkreślała strona pozwana, która jednocześnie wskazywała, że w roku 2012 i 2013 r. powód nie przepracował ani jednego dnia w pracy. W tym miejscu zauważyć należy, że istotą stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem - art. 22 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe, podnieść należy, iż zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Niewątpliwie taki wyjątek stanowi regulacja określona w art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, niemniej jednak z uwagi na okoliczność, iż strona pozwana nie wyraziła zgody na udział powoda w szkoleniu, co ważne, będąc do tego uprawniona, tut. Sąd uznał, że za okres szkolenia tj. za okres od 05 czerwca do 11 czerwca 2013 r. powodowi nie przysługuje wynagrodzenie.

Z tych przyczyn orzeczono jak w pkt I sentencji wyroku.

W pkt II sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu, stosując za podstawę rozstrzygnięcia art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tj. 270 zł.