



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa
ul. Floriana 7, 40-268 Katowice

Adres do korespondencji:

Marcin Puźniak Zastępca Przewodniczącego Komisji
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa
Plac Śreniawitów 3, 35-959 Rzeszów

Rzeszów, 10 marca 2015

**Prokuratura Okręgowa w Gdańsku
ul. Wały Jagiellońskie 36
80-853 Gdańsk**

ZAWIADOMIENIE

o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia zabronionych czynów karalnych

Działając w imieniu i z upoważnienia Zarządu Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa zawiadamiam o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przez kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku zabronionych czynów karalnych określonych w art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, art. 231 § 1 oraz art. 233 § 1 kodeksu karnego, a także art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy oraz art. 12a ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Wnoszę o podjęcie czynności w związku ze złożonym zawiadomieniem.

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 26 marca 2012 Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa poinformowała Prezesa Sądu Okręgowego w Gdańsku o objęciu zasięgiem swojego działania Sądu Okręgowego w Gdańsku. Razem z przedmiotowym pismem przesłano także jednolity tekst statutu NSZZ Solidarność, wypis z rejestru NSZZ Solidarność oraz wypis z rejestru potwierdzający funkcje związkowe.

(dowód nr 1 – wydruk wiadomości elektronicznej z 26 marca 2012 wraz z załącznikami)

Odnosnie wypowiedzenia umowy członkowi związku bez przeprowadzenia konsultacji

W dniu 18 listopada 2014 Sąd Okręgowy w Gdańsku wypowiedział pracownikowi – członkowi organizacji związkowej, umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

(dowód nr 2 – pismo K.1101-89/14 dyrektora Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 18 listopada 2014)

W dniu 20 listopada 2014 Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa poinformowała dyrektora Sądu Okręgowego w Gdańsku, że nie otrzymała od pracodawcy zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 38 § 1 kodeksu pracy) i w związku z tym została z naruszeniem prawa pozbawiona uprawnień wynikających z treści art. 38 § 2 kodeksu pracy (*Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia*).

(dowód nr 3 – wydruk wiadomości elektronicznej z 20 listopada 2014)

W dniu 21 listopada 2014 Sąd Okręgowy w Gdańsku zwrócił się do organizacji związkowej o udzielenie informacji czy pracownik, któremu w dniu 18 listopada 2014 wypowiedziano umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony – jest członkiem organizacji związkowej lub czy też związek zawodowy podjął się obrony praw tego pracownika.

(dowód nr 4 – wydruk wiadomości elektronicznej z 21 listopada 2014)

W dniu 21 listopada 2014 organizacja związkowa udzieliła informacji, że związek zawodowy broni praw i reprezentuje interesy wskazanego pracownika.

(dowód nr 5 – wydruk wiadomości elektronicznej z 21 listopada 2014)

W dniu 24 listopada 2014 Sąd Okręgowy w Gdańsku cofnął w/w pracownikowi wypowiedzenie z dnia 18 listopada 2014 umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

(dowód nr 6 – pismo K.1101-89/14 dyrektora Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 24 listopada 2014)

W dniu 24 listopada 2014 dyrektor Sądu Okręgowego w Gdańsku zwrócił się na podstawie art. 38 Kodeksu pracy do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa o zajęcie stanowiska w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony temu samemu pracownikowi, któremu najpierw wypowiedziano umowę, a później cofnięto wypowiedzenie.

(dowód nr 7 – pismo K.1101-89/14 dyrektora Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 24 listopada 2014)

W dniu 28 listopada 2014 organizacja związkowa poinformowała dyrektora Sądu Okręgowego, że ewentualne wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony byłoby nieuzasadnione, ponieważ sam pracodawca swoim postępowaniem potwierdza, że powody, dla których wypowiedział umowę o pracę były niezasadne, skoro najpierw oświadczeniem z dnia 18 listopada 2014 wypowiedział umowę o pracę, a następnie w dniu 24 listopada 2014 cofnął oświadczenie w tym zakresie.

(dowód nr 8 - wydruk wiadomości elektronicznej z 28 listopada 2014)

W dniu 28 listopada 2014 Sąd Okręgowy w Gdańsku ponownie wypowiedział w/w pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

(dowód nr 9 – notatka sporządzona przez pracowników Sądu Okręgowego w Gdańsku w dniu 28 listopada 2014)

Kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku wypowiadając za pierwszym razem członkowi organizacji związkowej umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, bez przeprowadzenia obowiązkowej konsultacji związkowej - rażąco naruszyło przepisy prawa pracy. Zgodnie z orzecznictwem (por. np. wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 25.01.1977, I PRN 82/76) - nieprzeprowadzenie przez pracodawcę konsultacji wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową jest rażącym naruszeniem przepisu art. 38 Kodeksu pracy.

Odnosnie wprowadzania wewnętrznych aktów prawnych bez wymaganej konsultacji

W listopadzie 2014 organizacja związkowa uzyskała informację od swoich członków, że w Sądzie Okręgowym w Gdańsku wydano z datą 12 listopada 2014 regulamin pracy Sądu Okręgowego w Gdańsku. W zapisach przedmiotowego regulaminu znajduje się zapis, że wchodzi on w życie dnia 1 grudnia 2014.

(dowód nr 10 – regulamin pracy Sądu Okręgowego w Gdańsku z 12 listopada 2014)

Organizacja związkowa nie otrzymała od pracodawcy do konsultacji przedmiotowego regulaminu pracy, mimo iż zgodnie z treścią art. 104². § 1. Kodeksu pracy „*Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.*”

W dniu 26 listopada 2014 organizacja związkowa poinformowała dyrektora Sądu Okręgowego w Gdańsku, że nie otrzymała od pracodawcy do uzgodnienia projektu regulaminu pracy i w związku z tym została bezprawnie pozbawiona uprawnień wynikających z przepisów kodeksu pracy. Oświadczone jednocześnie, że w związku z powyższym wprowadzenie regulaminu pracy Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 12.11.2014 jest bezprawne i jego treść nie jest wiążąca dla pracowników Sądu Okręgowego w Gdańsku.

(dowód nr 11 - wydruk wiadomości elektronicznej z 26 listopada 2014)

W odpowiedzi dyrektor Sądu Okręgowego w Gdańsku poprosił o przesłanie statutu organizacji związkowej, co uczyniono w tym samym dniu, a dodatkowo przesłano wypis z rejestru podstawowych jednostek organizacyjnych NSZZ "Solidarność" Regionu Śląsko-Dąbrowskiego.

(dowód nr 12 – wydruki wiadomości elektronicznych z 26 listopada 2014)

Pismem z dnia 1 grudnia 2014 (przekazanym w dniu 3 grudnia 2014) prezes oraz dyrektor Sądu Okręgowego w Gdańsku udzielili odpowiedzi, że „*dla Sądu Okręgowego w Gdańsku Związek nie jest zakładową organizacją związkową ponieważ, zgodnie z art. 25(1) ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, organizacja związkowa uzyskuje uprawnienia zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy wówczas kiedy*

zrzesza u niego co najmniej 10 członków. Państwa Organizacja nie zrzesza w Sądzie Okręgowym w Gdańsku wymaganej liczby członków, ani też nie informuje Sądu w okresach kwartalnych, o liczbie członków. Nadto z przesłanego Statutu nie wynika aby Sąd Okręgowy w Gdańsku został objęty działaniem związku."

(dowód nr 13 – pismo D.O.0100-53/14 prezesa i dyrektora Sądu Okręgowego w Gdańsku z 1 grudnia 2014)

W dniu 8 grudnia 2014 organizacja związkowa poinformowała prezesa i dyrektora Sądu Okręgowego w Gdańsku, że:

- pismem z dnia 26.03.2012 Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa poinformowała Prezesa Sądu Okręgowego w Gdańsku o objęciu zasięgiem swojego działania Sądu Okręgowego w Gdańsku na skutek przystąpienia do organizacji związkowej pracowników tego Sądu. Do przedmiotowego pisma dołączono jednolity tekst statutu NSZZ Solidarność, wypis z rejestru NSZZ Solidarność oraz wypis z rejestru potwierdzający funkcje związkowe (w załączeniu przesłano wspomniane pismo wraz z załącznikami),
- od dnia objęcia Sądu Okręgowego w Gdańsku zasięgiem swojego działania Międzyzakładowa Organizacja Związkowa cały czas kierowała do pracodawcy kwartalne informacje – stosownie do treści art. 25 (1). ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W załączeniu przesłano ostatnią informację skierowaną do pracodawcy w tym zakresie (pismo z dnia 17.10.2014). W piśmie tym wskazano, że Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa zrzesza jako swoich członków 11 pracowników Sądu Okręgowego w Gdańsku,
- zgodnie z treścią art. 25 (1) ust. 1 o związkach zawodowych: *„Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:*
 - *pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo,*
 - *funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji."*
- zgodnie z treścią art. 34. ust. 1. Ustawy o związkach zawodowych: *„Przepisy art. 25(1)-33(1) stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34(1) i 34(2). Ust. 2 powołanego przepisu określa natomiast, że: „Przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25(1) ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji"*,
- międzyzakładowa organizacja związkowa może wobec powyższego objąć zasięgiem swojego działania zakład pracy, w którym posiada tylko 1 członka, jeżeli we wszystkich zakładach pracy objętych zasięgiem swojego działania zrzesza co najmniej 10 członków,
- argumenty podniesione z piśmie z dnia 01.12.2014 organizacja związkowa oceniła jako całkowicie bezzasadne,

- podtrzymano zarzut nie otrzymania od pracodawcy do uzgodnienia projektu regulaminu pracy, przez co organizacja związkowa została pozbawiona uprawnień wynikających z treści art. 104(2) § 1 kodeksu pracy.

(dowód nr 14 – wydruk wiadomości elektronicznej z 8 grudnia 2014)

Pismem z dnia 12 grudnia 2014 dyrektor Sądu Okręgowego w Gdańsku poinformował organizację związkową, że: „do Sądu Okręgowego w Gdańsku nie wpłynęła informacja z dnia 17.10.2014 o liczbie członków zatrudnionych w naszej jednostce i objętych działaniem organizacji związkowej na dzień 30.09.2014”.

(dowód nr 15 – pismo D.O.0100-53/14 dyrektora Sądu Okręgowego w Gdańsku z 12 grudnia 2014)

W dniu 22 grudnia 2014 organizacja związkowa przekazała prezesowi i dyrektorowi Sądu Okręgowego w Gdańsku stanowisko, że: „ewentualne nieprzekazanie pracodawcy przez organizację związkową na podstawie art. 25 (1) ust. 2 ustawy o związkach zawodowych kwartalnej informacji o liczbie członków - nie może być podstawą do twierdzeń pracodawcy o tym, że dana organizacja związkowa nie działa u pracodawcy, jak również nie jest warunkiem realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie konsultacji i współpracy ze związkami zawodowymi.” Na podstawie art. 28 ustawy o związkach zawodowych zwrócono się jednocześnie o przekazanie drogą elektroniczną w terminie 7 dni roboczych informacji o wprowadzonych po dniu 26.03.2012 w Sądzie Okręgowym w Gdańsku wewnętrznych aktach prawnych lub aneksów do nich, których wprowadzenie zgodnie z przepisami wymagało konsultacji i współdziałania ze związkami zawodowymi (np. regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania, regulaminów działania komisji socjalnej i funduszu socjalnego).

(dowód nr 16 – wydruk wiadomości elektronicznej z 22 grudnia 2014)

W dniu 20 stycznia 2015 dyrektor Sądu Okręgowego w Gdańsku udzielił odpowiedzi przesyłając wprowadzane kolejno w zakładzie pracy regulaminy pracy i zarządzenia dotyczące funkcjonowania funduszu socjalnego.

(dowód nr 17 – wydruk wiadomości elektronicznej z 20 stycznia 2015 z załącznikami).

Przekazane wewnętrzne akty prawne nie były konsultowane przez kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku z organizacją związkową, przez co związek zawodowy od dnia objęcia zakładu zasięgiem swojego działania był z naruszeniem prawa pozbawiony możliwości statutowego działania, w tym reprezentowania praw i interesów pracowników.

Pismem K.0100-4/15 z dnia 13.01.2015 prezes i dyrektor Sądu Okręgowego w Gdańsku zwrócili się do organizacji związkowej na podstawie art. 104(2) Kodeksu pracy o opinię w sprawie wprowadzenia zmiany do regulaminu pracy Sądu Okręgowego w Gdańsku, zaznaczając, że proponowana zmiana jest wynikiem zbiorowej petycji pracowników.

(dowód nr 18 – pismo K.0100-4/15 prezesa i dyrektora Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 13.01.2015)

W dniu 22.01.2015 organizacja związkowa udzieliła odpowiedzi, że „(...) zgodnie z treścią art. 104 (2) Kodeksu pracy: Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Prosimy zatem o przesłanie projektu całego regulaminu pracy do zaopiniowania. Organizacja związkowa nie może opiniować ewentualnych zmian do regulaminu pracy z dnia 12.11.2014, który został wprowadzony z naruszeniem prawa, bez obowiązkowej konsultacji z organizacją związkową – gdyż byłoby to sankcjonowaniem bezprawia. **Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z**

dnia 21 marca 2001 r. (I PKN 320/00) regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej. Organizacja związkowa zwraca także uwagę, że termin określony do przedstawienia opinii (do dnia 31.01.2015), jest niezgodny z terminem określonym w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych (30 dni). Jednocześnie w związku z przekazanymi przez Dyrektora Sądu Okręgowego w Gdańsku w dniu 20.01.2015 kolejnymi wersjami regulaminów pracy i regulaminów działania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, które nigdy nie zostały uzgodnione z organizacją związkową - zwracamy się o przekazanie do zaopiniowania także projektu regulaminu wynagradzania oraz projektu regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych".

(dowód nr 19 – wydruk wiadomości elektronicznej z 22 stycznia 2015)

Do dnia skierowania niniejszego zawiadomienia organizacji związkowa nie otrzymała do zaopiniowania od kierownictwa Sądu Okręgowego w Gdańsku projektów regulaminu wynagradzania oraz regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Odnosnie oświadczeń składanych w trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy

W związku z uzyskaną informacją o tym, że w Sądzie Okręgowym w Gdańsku ma najprawdopodobniej odbywać się kontrola Państwowej Inspekcji Pracy – w dniu 1 grudnia 2014 zwrócono się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o udzielenie drogą elektroniczną lub telefoniczną danych kontaktowych do inspektorów prowadzących przedmiotową kontrolę. We wniosku wskazano, że Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa zasięgiem swojego działania obejmuje m.in. Sąd Okręgowy w Gdańsku, ale we wskazanym Sądzie nie ma przedstawiciela, który reprezentuje organizację związkową przed pracodawcą. Z uwagi na powyższe organizacja związkowa pragnie bezpośrednio przekazać inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy informacje o sytuacji w Sądzie Okręgowym w Gdańsku.

(dowód nr 20 – wydruk wiadomości elektronicznej z 1 grudnia 2014)

W dniu 8 grudnia 2014 Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku udzielił odpowiedzi, że inspektor pracy zakończył już czynności kontrolne w Sądzie Okręgowym w Gdańsku, a **Pracodawca nie poinformował inspektora pracy o tym, iż działa na terenie Sądu Organizacja Związkowa Pracowników Sądownictwa.** Podano także dane kontaktowe inspektora, który przeprowadził przedmiotową kontrolę.

(dowód nr 21 – wydruk wiadomości elektronicznej z 8 grudnia 2014)

Pismem z dnia 18 grudnia 2014 Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przekazał organizacji związkowej zanonimizowany protokół kontroli w Sądzie Okręgowym w Gdańsku. Z treści protokołu wynika, że w dniach 5, 6, 13, 18, 19, 25, 27 listopada oraz 2 grudnia 2014r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził kontrolę w Sądzie Okręgowym w Gdańsku. Na stronie 2 protokołu kontroli znajduje się zapis: „**Na podstawie oświadczenia Prezesa Sądu Okręgowego w Gdańsku – (...) w kontrolowanym podmiocie nie działają związki zawodowe.** Brak pisemnej informacji organizacji związkowej o liczbie jej członków, zgodnie z art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych”.

(dowód nr 22 – protokół kontroli PIP w Sądzie Okręgowym w Gdańsku)

Treść oświadczenia Prezesa Sądu Okręgowego w Gdańsku o tym, że w Sądzie Okręgowym w Gdańsku nie działają związki zawodowe jest nieprawdziwa i wprowadziła w błąd inspektora pracy przeprowadzającego kontrolę, co w konsekwencji uniemożliwiło organizacji związkowej uzyskanie informacji na temat kontroli i przekazania inspektorowi pracy informacji o sytuacji w Sądzie Okręgowym w Gdańsku.

Zgodnie z treścią art. 29 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 o Państwowej Inspekcji Pracy:

1. W toku wykonywania czynności kontrolnych inspektor pracy współdziała ze związkami zawodowymi, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy.

2. Współdziałanie, o którym mowa w ust. 1, polega w szczególności na:

- 1) informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli;*
- 2) analizowaniu zgłoszonych uwag i spostrzeżeń;*
- 3) informowaniu o wynikach kontroli i podjętych decyzjach;*
- 4) udzielaniu porad i informacji z zakresu prawa pracy.*

Podkreślić należy, że kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku nie tylko wiedziało o funkcjonującej w zakładzie pracy organizacji związkowej, ale także swoimi działaniami potwierdzało istnienie związku zawodowego obejmującego zasięgiem Sąd Okręgowy w Gdańsku.

Po pierwsze, kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku otrzymało od organizacji związkowej pismo z dnia 26 marca 2012 o objęciu zasięgiem działania Sądu Okręgowego w Gdańsku (wskazany już wyżej dowód nr 1).

Po drugie, kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku przekazywało i przekazuje na konto organizacji związkowej składki członkowskie pracowników należących do organizacji związkowej.

(dowód nr 23 – wydruki z potwierdzeniami transakcji – przykładowe wpłaty otrzymane w grudniu 2013 oraz lutym, marcu, kwietniu, maju, czerwcu, lipcu, sierpniu, wrześniu i listopadzie 2014)

Po trzecie, kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku regulowało i reguluje noty obciążeniowe otrzymywane od innych sądów, które dotyczą partycypacji w kosztach wynagrodzeń członków Zarządu organizacji związkowej zwolnionych z obowiązku wykonywania pracy (etat związkowy).

W dniu 29 grudnia 2014 główny księgowy Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie poinformował organizację związkową, że Sąd Okręgowy w Gdańsku partycypuje w kosztach wynagrodzenia pani Aleksandry Brzezińskiej pełniącej funkcję w Komisji organizacji związkowej, a także przekazano organizacji związkowej 3 pierwsze i 3 ostatnie wpłaty Sądu Okręgowego w Gdańsku z tego tytułu.

(dowód nr 24 – wydruk wiadomości elektronicznej z 29 grudnia 2014 z dołączonymi potwierdzeniami wpłat z czerwca, września, października i grudnia 2013 oraz grudnia 2014)

W dniu 21 stycznia 2015 dyrektor Sądu Rejonowego Katowice-Wschód w Katowicach poinformował organizację związkową, że Sąd Okręgowy w Gdańsku partycypuje w kosztach wynagrodzenia pani Edyty Odyjas pełniącej funkcję w Komisji organizacji związkowej, a także przekazano organizacji związkowej 3 pierwsze i 3 ostatnie wpłaty Sądu Okręgowego w Gdańsku z tego tytułu.

(dowód nr 25 – wydruk wiadomości elektronicznej z 21 stycznia 2015 z dołączonymi potwierdzeniami wpłat z kwietnia, maja i czerwca 2013 oraz kwietnia, listopada i grudnia 2014).

Wskazania wymaga także, że Sąd Okręgowy w Gdańsku otrzymywał od organizacji związkowej stosowanie do przepisu art. 25 (1) ust. 2 ustawy o związkach zawodowych kwartalne informacje o liczbie członków.

(dowód nr 26) - przykładowe wydruki wiadomości elektronicznych z 10.10.2012, 10.01.2013 oraz 10.04.2013 wraz z dołączonymi pismami o liczbie członków.

Kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku mając wiedzę o działającej w zakładzie pracy organizacji związkowej przekazało inspektorowi pracy nieprawdziwe informacje.

Odnosząc się do twierdzeń kierownictwa Sądu Okręgowego w Gdańsku o tym, że: „do Sądu Okręgowego w Gdańsku nie wpłynęła informacja z dnia 17.10.2014 o liczbie członków zatrudnionych w naszej jednostce i objętych działaniem organizacji związkowej na dzień 30.09.2014” – organizacja związkowa wskazuje, że brak takiej informacji nie mógł być podstawą ani do wypowiedzenia umowy o pracę członkowi związku bez konsultacji z organizacją związkową, ani do wprowadzenia regulaminu pracy bez wymaganych konsultacji, ani też do przekazania inspektorowi pracy informacji, że w zakładzie pracy nie działają organizacje związkowe. Wskazać bowiem ponownie należy, że szereg w/w dowodów potwierdza, że kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku nie tylko wiedziało o istnieniu działającej w zakładzie pracy organizacji związkowej, ale także swoimi działaniami potwierdzało istnienie takiego związku zawodowego.

W komentarzu do art. 25(1) Kodeksu pracy (Ustawa o związkach zawodowych, LEX 2014), J. Żołyński stwierdza: <<Przez pewien okres orzecznictwo SN uznawało, że jeżeli jednak związek zawodowy wprawdzie nie poinformował pracodawcy o liczbie członków, lecz w późniejszym czasie wykazał, że posiadał co najmniej 10 członków, to czynności podejmowane przez pracodawcę bez konsultacji lub porozumienia z tym związkiem zawodowym mogą być uznane za wadliwe i to z mocą wsteczną. Stanowisko to zostało jednak zakwestionowane w uchwale SN z dnia 20 grudnia 2012 r. (III PZP 7/12, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 101, LEX nr 1274988), w której słusznie jednak przesądzono, że: "Nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 251 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (...) powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji".

Należy jednak w tym miejscu zwrócić uwagę na to, że pracodawca powinien postępować konsekwentnie. Jeżeli pracodawca, pomimo braku kwartalnej informacji ze strony związku zawodowego o liczbie jego członków de facto współpracuje z tą organizacją, konsultując i uzgadniając z nią różne sprawy wewnątrzzakładowe (np. sprawy socjalne), a więc sankcjonując jej istnienie, to nie może następnie rozwiązać umowy o pracę z działaczem związkowym bez przeprowadzenia konsultacji (uzyskania zgody) zarządu. Nie może bowiem w takiej sytuacji uznawać, że związek nie istnieje. W takim duchu wypowiedział się SN w wyroku z dnia 20 listopada 2013 r. (II PK 56/13, LEX nr 1405160). Zachowanie pracodawcy należy mianowicie oceniać jako nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.>>

Podkreślenia wymaga także, że przekazanie przez kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku inspektorom pracy nieprawdziwych informacji nie było sytuacją jednostkową, incydentalną.

Z informacji przekazanej organizacji związkowej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku pismem z dnia 2 lutego 2015 wynika bowiem, że w okresie od dnia 26 marca 2012 do końca października 2014 w Sądzie Okręgowym w Gdańsku zostały przeprowadzone dwie kontrole (jedna w okresie październik-listopad 2012, druga w

okresie styczeń-luty 2013) i w trakcie każdej z nich kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku informowało inspektorów, że w jednostce nie działają organizacje związkowe.

(dowód nr 27 – pismo Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z dnia 02.02.2015)

Podsumowując – w trakcie trzech kolejnych kontroli Inspekcji Pracy w latach 2012, 2013 i 2014, kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku przekazało inspektorom pracy nieprawdziwe informacje o tym, że w jednostce nie działają związki zawodowe.

Kwalifikacja prawna

Opisane powyżej zachowania kierownictwa Sądu Okręgowego w Gdańsku utrudniły organizacji związkowej wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy, a w szczególności realizację uprawnień określonych w art. 21 ust. 2, art. 26 pkt 1, 2 i 5 oraz art. 27 ustawy o związkach zawodowych, a także art. 77² § 4 oraz art. 104² § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 21. ust. 2 ustawy o związkach zawodowych „*W gałęziach pracy nieobjętych układami zbiorowymi regulacja warunków pracy i płacy wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi*”.

Zgodnie z art. 26 ustawy o związkach zawodowych do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:

- 1) ***zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy;***
- 2) ***zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników;***
- 3) *sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;*
- 4) *kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i **współdziałanie z państwową inspekcją pracy;***
- 5) *zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów.*

Zgodnie z art. Art. 27 ustawy o związkach zawodowych:

1. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową.

2. Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.

Zgodnie z art. 77² Kodeksu pracy:

§ 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy

odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 4. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Zgodnie z art. 104² § 1 Kodeksu pracy „Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową”.

W ocenie organizacji związkowej wskazane powyżej zachowania kierownictwa Sądu Okręgowego w Gdańsku w pełni kwalifikują się jako bezprawne utrudnianie działalności związkowej.

Zgodnie z art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych: „Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy - podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności”.

Organizacja związkowa uważa także, że istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku bezprawnie utrudniając prowadzenie działalności związkowej popełniło jednocześnie szereg innych zabronionych czynów karalnych określonych w Kodeksie karnym, Kodeksie pracy oraz ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z art. 231. § 1. Kodeksu karnego: „Funkcjonariusz publiczny, który, przekraczając swoje uprawnienia lub nie dopełniając obowiązków, działa na szkodę interesu publicznego lub prywatnego, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”.

Zgodnie z art. 233. § 1. Kodeksu karnego: „Kto, składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub w innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”.

Zgodnie z art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy: „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 1000 zł do 30 000 zł”.

Zgodnie z art. 12a ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych: „Kto, będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym, w imieniu pracodawcy, za wykonywanie przepisów ustawy, nie wykonuje przepisów ustawy albo podejmuje działania niezgodne z przepisami ustawy, podlega karze grzywny”.

Reasumując – w ocenie organizacji związkowej kierownictwo Sądu Okręgowego w Gdańsku z jednej strony potwierdzając istnienie i współpracując z organizacją związkową działającą w zakładzie pracy (przekazywanie składek członkowskich na konto organizacji związkowej, partycypacja w kosztach wynagradzania członków Zarządu organizacji związkowej, późniejsza współpraca z organizacją związkową w zakresie wypowiedzenia pracownikowi umowy zawartej na czas nieokreślony), a z drugiej strony negując istnienie w zakładzie pracy takiej organizacji związkowej (nieprzekazanie i brak konsultacji projektów wewnętrznych aktów prawnych, niepowiadomienie organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy zawartej na czas

nieokreślony, przekazanie inspektorom pracy nieprawdziwych informacji) – bezprawnie utrudniało prowadzenie działalności związkowej, a także istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że popełniło jednocześnie także inne zabronione czyny karalne (przekroczenie uprawnień/niedopełnienie obowiązków, składanie nieprawdziwych oświadczeń, wypowiedzenie umowy o pracę z rażącym naruszeniem prawa) i w konsekwencji powinno ponieść odpowiedzialność karną z tego tytułu.

Z uwagi na powyższe wnoszę jak na wstępie zawiadomienia.

W przypadku konieczności złożenia zeznań przez członków Zarządu organizacji związkowej, z uwagi na dużą odległość do Gdańska, uprzejmie proszę o ich przesłuchanie w drodze pomocy prawnej w jednostkach organów ścigania właściwych dla miejsca zamieszkania.

Korespondencję proszę kierować na adres (preferowana droga elektroniczna):

Marcin Puźniak
Zastępca Przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa
Plac Śreniawitów 3, 35-959 Rzeszów
e-mail: biuro.prawne@ps-solidarnosc.org
tel. 790-234-386

*W imieniu i z upoważnienia
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa
Zastępca Przewodniczącego
Marcin Puźniak*

ZAŁĄCZNIKI:

- pełnomocnictwo do reprezentacji organizacji związkowej,
- wypis z rejestru podstawowych jednostek NSZZ „Solidarność” Regionu Śląsko-Dąbrowskiego,
- statut związku NSZZ „Solidarność”,
- zgoda pracownika Sądu Okręgowego w Gdańsku na wykorzystanie dokumentów i informacji, które go dotyczą,
- dowody wskazane w treści zawiadomienia.

POTV
przes (00)359007734391718061

NADAWCA: Marcin Tuzulek
Koz. N22 "Saloleno" racon. Spolownictwa
Plac Swientoty 3
35-959 Rzeszów

ADRESAT: Prokultura Olszpana
w Grolusku
ul. Hety Topolowiskie 36
80-853 Grolusko

Proszę odwrócić

^{PS} Potwierdzenie doręczenia albo zwrotu

SMS/E-MAIL

Potwierdzenie odbioru Priorytetowa

A B Gabaryt

Masa kg 527 g Opiata zł 10 gr



Na stronie <http://sledzenie.poczta-polska.pl> można sprawdzić status nadanej przesyłki rejestrowanej.

Poczta Polska

PRZESYŁKA POLECONA
Wydział Poligrafii PI Wrocław 2014

PP S.A. nr 11