

Sygn. akt IV P 1/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12.06.2014r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy M. B., E. H.

Protokolant Danuta Błachaniec-Kępa

po rozpoznaniu w dniu 12.06.2014 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **A. G.**

przeciwko **Fabryka (...) Sp. z o.o. w Z.**

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda A. G. do pracy u strony pozwanej - Fabryka (...) Sp. z o.o. w Z. na poprzednio zajmowane stanowisko,

II. zasądza od strony pozwanej Fabryki (...) Sp. z o.o. w Z. na rzecz powoda A. G. kwotę 508 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w tym 448 zł tytułem kosztów dojazdów pełnomocnika na rozprawy,

III. zasądza od strony pozwanej Fabryki (...) Sp. z o.o. w Z. na rzecz powoda A. G. kwotę 2580 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu.

IV P 1/14

UZASADNIENIE

Powód- A. G. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej - Fabryce (...) Sp.z o.o. w Z. w Z. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy ślusarza.

W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, że pismem z dnia 6.12.2013r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w trybie art.52§1kp, zarzucając powodowi, że dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na odmowie świadczenia pracy na stanowisku ślusarza w dniach od 2.12.2013r. do dnia 6.12.2013r. pomimo udzielenia upomnienia ustnego w dniu 5.12.2013r. Zdaniem powoda rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z prawem, ponieważ jest on Przewodniczącym Organizacji (...) przy (...) Sp. z o.o w Z. oraz członkiem Zarządu Regionu (...) w J. i podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w oparciu o art.32 ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Pozwany pracodawca nie uzyskał zgody zarządu organizacji związkowej (...) na rozwiązanie z nim umowy o pracę a nawet w ogóle nie zwrócił się do tej organizacji o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Ponadto zdaniem powoda, nieprawdziwe jest twierdzenie pracodawcy, że odmówił świadczenia pracy. Powód dodał, że z dniem 1.12.2013r. na podstawie art.23(1) kp nastąpiło przejście części zakładu pracy (...) Sp.z o.o. w Z. na pozwanego i z tym dniem pozwany

stał się pracodawcą między innymi i powoda. W związku z zaplanowaną na dzień 1.12.2013r. zmianą pracodawcy w trybie art.23(1)kp Organizacja (...) przy (...) w Z. podjęła uchwałę nr.1/14/13 z dnia 28.11.2013r. na mocy której Organizacja (...) objęła swym zakresem również teren działania pozwanej oraz zmienił nazwę na Organizacja (...) przy (...) sp.z o.o. w Z.. Pismem z dnia 2.12.2013r. powód w imieniu OM (...) poinformował pracodawcę o rejestracji związku zawodowego i osobie jej Przewodniczącego a nadto złożył wniosek o zwolnienie Przewodniczącego organizacji związkowej z obowiązku świadczenia pracy zgodnie z treścią art.31 ust.1 pkt.1 ustawy związkowej .U poprzedniego pracodawcy powód jako Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej (...) korzystał ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Każdorazowo organizacja związkowa do dnia 10 każdego kwartału przedstawiała pracodawcy informację o liczbie członków organizacji związkowej i stosownie do tej liczby we właściwym wymiarze wykorzystywał zwolnienie od pracy i zajmował się sprawami związkowymi. Harmonogram godzin pracy powoda był każdorazowo ustalany w danym kwartale przez kierownika Wydziału. a z uprawnienia do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy powód korzystał przeciętnie do dnia 15 każdego miesiąca, gdyż na początku miesiąca proces produkcyjny nie był jeszcze zaawansowany i nieobecność powoda na stanowisku pracy nie powodowała zakłóceń produkcyjnych. Powód podniósł, że nie odmawiał świadczenia pracy, tylko uważał, że tak jak dotychczas korzysta ze zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy na początku miesiąca i zajmował się w tych dniach pilnymi sprawami związkowymi związanymi z przejściem części zakładu pracy na nowego pracodawcę, tym bardziej, że pracodawca twierdził, iż związków zawodowych w zakładzie nie ma. W dniu 5.12.2013r. dyrektor K. dzwonił do niego i poinformował, że powinien pracować na produkcji, bo związki zawodowe nie działają w zakładzie pracy i dał mu czas do 12.12.2013r. na załatwienie wszelkich spraw związanych z działalnością organizacji związkowej na terenie strony pozwanej. W dniu 6.12.2013r. powód stawiał się do pracy, ale nadal wykonywał czynności związkowe i mimo to, pracodawca wręczył mu pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w trybie art.52§1 kp. Powód uważa, że nie prawdą jest, iż odmówił świadczenia pracy. Faktem jest, że pracy na stanowisku ślusarza nie wykonywał, ale tylko z tego względu, że musiał zająć się sprawami związanymi z działalnością związków zawodowych na terenie przejętego zakładu pracy, tym bardziej, że pracodawca kwestionował fakt ich istnienia. Powód dodał, że skoro był przejęty przez nowego pracodawcę w trybie art.23(1) kp to nowego pracodawcę wiązały wszelkie prawa w sferze pracowniczej powoda, w tym również prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy udzielonego mu przez poprzedniego pracodawcę na ostatni kwartał roku, dlatego też uważał, że nie narusza obowiązków pracowniczych. /k-2-4 akt/.

Strona pozwana - Fabryka (...) Sp.z o.o. w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa na koszt powoda. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że z dniem 1.12.2013r. na podstawie art.23(1)kp pozwany stał się pracodawcą części pracowników zatrudnionych dotychczas w (...) Sp.z o.o. w Z.. Organizacja związkowa działająca na terenie (...) Sp.z o.o. w Z., której Przewodniczącym Zarządu był powód nie została przejęta w trybie art.23(1)kp. Aby organizacja związkowa mogła działać na terenie przejętej części przez pozwanego to niezbędne było podjęcie stosownych uchwał o utworzeniu w tej części ,która przeszła na nowego pracodawcę -związku zawodowego lub federacji, do którego będą należeli przejęci pracownicy. Po podjęciu uchwały związek zawodowy jest zobowiązany złożyć pracodawcy poświadczenie rejestracji, zawiadomienie o wybranym zarządzie, wniosek o potwierdzenie przez pracodawcę uprawnień do korzystania z lokalu, zawiadomienie o liczbie członków komisji zakładowej, wniosek o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy oraz wykaz imienny członków związku. O tym, że uprawnienia jakie miał powód jako działacz w poprzednim zakładzie pracy- nie przeszły na nowego pracodawcę- świadczy również pismo , że zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy tylko w miesiącu październiku i listopadzie 2013r., a nie w grudniu 2013r. Ponadto powód dokumenty dotyczące rejestracji Organizacji (...) przy (...) sp.z o.o. w Z., uchwałę nr. (...) z dnia 28.11.2013r. przedłożył pracodawcy w dniu 6 .12.2013r. a więc w dniu rozwiązania umowy o pracę. W chwili rozwiązania umowy o pracę pracodawca nie miał żadnych dokumentów, z których by wynikało, że u strony pozwanej działa jakiś Związek Zawodowy. Dlatego też pozwany nie konsultował zwolnienia z pracy powoda z organizacją związkową. Powód od dnia 2.12.2013. do dnia 6 .12.2013r. nie świadczył pracy jako ślusarz, mimo, że nie został przez pracodawcę zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a wręcz przeciwnie w dniu 5.12.2013r, został upomniany, by przystąpił do świadczenia pracy. Pomimo tego upomnienia powód nie przystąpił do pracy w dniu 6. (...)na swoim stanowisku ślusarza. Zdaniem strony pozwanej powód ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze ,bowiem działał bezprawnie i w sposób zawiniony , natomiast E. K. jako Dyrektor Operacyjny nie był upoważniony do zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy, ani do udzielania mu czasu do dnia 12.12.2013r.

na załatwienie wszystkich formalności związanych z działalnością związków zawodowych na terenie (...) sp.z o.o. w Z../k-25-28 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powód- A. G. był zatrudniony u poprzedników strony pozwanej od dnia 15.08.1973r, początkowo w (...) Zakładach (...), a od dnia 28.12.1979r, w Fabryce (...) w Z., która następnie przekształciła się w Fabrykę (...) S.A. w Z.. Z dniem 15.06.2005r. powód jak i pozostali pracownicy został przejęty na zasadzie art.23(1) kp przez K.- F. Sp.zo.o. w Z. / wcześniej z siedzibą w K./, która to spółka nabyła Przedsiębiorstwo (...) S.A. w Z. w upadłości wraz z pracownikami.

/ akta osobowe powoda/.

Z dniem 1 .12.2013r. powód stał się pracownikiem strony pozwanej – Fabryki (...) Sp. z o.o. w Z. na zasadzie art.23(1) kp, w związku z przejęciem przez stronę pozwaną części produkcyjnej (...) Sp.z o.o. w Z..

/ k-262 akt osobowych powoda/.

Bezspornym było, że powód pełnił u poprzedniego pracodawcy funkcję Przewodniczącego Międzyzakładowej Komisji (...) działającej przy K.- F. w Z. .Ostatnia kadencja pełnienia przez powoda funkcji Przewodniczącego Międzyzakładowej Komisji (...) przy K.- F. w Z. trwała od dnia 1.04.2010r. do dnia 31.03.2014r.

/ informacja organizacji związkowej do Prezesa Zarządu Spółki K.- F. na -159 akt osobowych powoda, zeznania powoda A. G. na k-80-81 akt/.

Uchwałą nr.2 z dnia 25.02.2010r. MK (...) przy K.- F. w Z. powód został objęty szczególną ochroną przewidziana w art. 32 ust.1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych.

/ uchwała nr.2 na k-86 akt, informacja do pracodawcy na k-85 akt/.

(...) Komisja (...) przy K.- F. wystąpiła również do ówczesnego pracodawcy o zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres kadencji tj. od dnia 1.04.2010r. do 31.03.2014r. w niepełnym wymiarze czasu pracy.

/ k- 159 akt osobowych powoda./

U poprzedniego pracodawcy zasadą było, że MK (...) zgodnie z art.25(1) pkt.2 ustawy o związkach zawodowych informowała pracodawcę co kwartał do 10 dnia miesiąca następnego po tym kwartale, o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków będących pracownikami zakładu pracy, i na tej podstawie pracodawca udzielał powodowi zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy na okres 3 miesięcy w wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w Spółce.

/ zeznania powoda na k-80-81 akt, przykładowy wniosek o zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy oraz pismo pracodawcy o udzieleniu zwolnienia na k- 239 akt, k-240 akt/.

Natomiast harmonogram pracy powoda w danym miesiącu rozliczeniowym miał być uzgadniany z kierownikiem Wydziału. Przeważnie powód świadczył pracę na swoim stanowisku jako ślusarz od połowy miesiąca i w połowie miesiąca był opracowywany harmonogram pracy dla powoda.

/ zeznania powoda k- 80-81 akt, zeznania świadka S. P. na k-125-126 akt, przykładowy harmonogram pracy powoda za miesiąc kwiecień 2013r.z dnia 18.04.2013rk-241 akt, za maj 2013r.z dnia 31.05.2013r. na k- 242 akt/.

Bezspornym w niniejszej sprawie było, że ówczesny pracodawca (...) Sp. z o.o. w Z. udzielał powodowi zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kwartału, zaś na następny kwartał udzielał następnego zwolnienia biorąc pod uwagę ilość- zgłoszonych przez zakładowa organizację związkową w trybie art.25(1) ust.2 ustawy związkowej -

członków zakładowej organizacji związkowej. Tylko w ostatnim kwartale roku 2013r. ówczesny pracodawca udzielił powodowi częściowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres od 1.10.2013r. do 30.11.2013r.- w związku z planowanym przejściem części zakładu pracy przez stronę pozwaną.

/k-261 akt/.

Pismem z dnia 30.10.2013r. MK (...) przy K.- F. w Z. została poinformowana przez stronę pozwaną, zgodnie z art.26 (1) ustawy o związkach zawodowych, o planowanym przejściu części zakładu pracy spółki (...) na pozwaną S. (...) w Z..

/k-11-12 akt/.

W dniu 29.11.2013r. odbyło się spotkanie nowego pracodawcy z przedstawicielami organizacji związkowych działających przy K.- F. w Z., na którym między innymi Prezes Zarządu Spółki (...) poinformował organizacje związkowe, że przejęcie części zakładu pracy w trybie art.23(1) kp nie będzie dotyczyło organizacji związkowych i że dla pracodawcy jest lepiej, jak organizacje związkowe nie działają w zakładzie pracy .Dodał również, że jeżeli takie organizacje powstaną u nowego pracodawcy, to będzie z nimi współpracował jako pracodawca.

/ zeznania Prezesa strony pozwanej J. S. na k- 145 akt/.

W dniu 28.11.2013r. MK (...) przy K.- F. w Z. w związku ze zmianą pracodawcy podjęła uchwałę o pozostaniu nadal Międzyzakładową Komisją obejmującą zakresem swojego działania również nowego pracodawcę tj. (...) Sp.z o.o. w Z., oraz zmianie nazwy na Organizację (...) przy (...) Sp. z o.o. w Z., a nadto o wystąpieniu do organów rejestrowych o zarejestrowanie tejże zmiany.

/ uchwała nr. (...) na k-8 akt/.

Pismem z dnia 29.11.2013r. Zarząd Regionu (...) w J. poświadczył rejestrację Organizacji (...) przy (...) Sp.z o.o. w Z. i wskazał, że przewodniczącym Komisji Międzyzakładowej tejże organizacji jest powód A. G..

/ poświadczenie rejestracji na k-7 akt/.

Pismem z dnia 2.12.2013r., a doręczonym pracodawcy w dniu 6.12.2013r. około 8 rano (...) Komisja (...) przy (...) Sp. z o.o. w Z. poinformowała pracodawcę o zarejestrowaniu organizacji związkowej oraz o tym, że Przewodniczącym Komisji (...) Organizacji (...) przy (...) Sp. z o.o. w Z. jest powód A. G.. Jednocześnie wystąpiła z wnioskiem o zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy do końca kadencji tj. do dnia 31/.03.2014r podając ,że liczba członków zatrudnionych w Spółce (...) na dzień 1.12.2013r. wynosi 81 osób.

/k-9 akt, zeznania powoda A. G. na k-80-81 akt i k-144-145 akt/..

Pismem z dnia 5.12.2013r. MK (...), a doręczonym pracodawcy w dniu 6.12.2013r. ok. godz. 8 rano, poinformowała pracodawcę, że w związku z przejściem z dniem 1.12.2013r. pracowników Spółki (...) na podstawie art.23(1) kp, została podjęta uchwała o pozostaniu Międzyzakładową Komisją obejmującą zakresem działania również nowego pracodawcę tj. (...) Sp.z o.o. w Z., oraz zmianie nazwy dotychczasowej organizacji związkowej na Organizację (...) przy (...) Sp.z o.o. w Z..

/k- 10 akt, zeznania powoda A. G. na k-80-81 akt, k- 144-145 akt/.

Powód A. G. w dniach od 2.12.2013r. do dnia rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia tj. do dnia 6.12.2013r. codziennie stawiał się w zakładzie pracy, odbijał kartę wejściową, ale nie świadczył pracy na swoim stanowisku pracy ślusarza. W tych dniach załatwiał sprawy związane z działalnością związków zawodowych u nowego pracodawcy i kompletował dokumentację celem jej przedłożenia pracodawcy na okoliczność funkcjonowania Międzyzakładowej Komisji (...) przy (...) Sp.z o.o. w Z.. Uważał, że skoro został przejęty w trybie art.23 (1)kp przez nowego pracodawcę, to może korzystać ze zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy na takich samych zasadach jak u poprzedniego pracodawcy tj. przynajmniej do 9.12.2013r. tym bardziej ,że nie otrzymał żadnego nowego

harmonogramu, z którego by wynikało, że czas pracy został zmieniony. Do dnia 5.12.2013r. żaden z przełożonych nie zwrócił mu uwagi, że postępuje niewłaściwie i, że powinien wykonywać czynności ślusarza od dnia 1.12.2013r. bo nie ma żadnej zgody nowego pracodawcy na zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy, czy też akceptacji dotychczasowych zasad udzielania zwolnienia i ustalania harmonogramu pracy powoda.

/ zeznania powoda A. G. k- 80-81 akt, k-144-145 akt, zeznania świadka S. P. na k-125-126 akt/.

Dopiero w dniu 5.12.2013r. w rozmowie telefonicznej z Dyrektorem K. K. powód został poinformowany o konieczności przystąpienia do pracy w dniu 6.12.2013r. oraz o ewentualnych konsekwencjach pracowniczych w przypadku niezastosowania się do tego polecenia.

/ zeznania świadka K. K. na k- 113-114 akt, zeznania świadka S. P. na k- 125-126 akt/./.

Powód A. G. w dniu 6.12.2013r. stawiał się rano w zakładzie pracy, ale nie przystąpił do wykonywania czynności pracowniczych, tylko oświadczył swojemu przełożonemu S. P., że musi jeszcze załatwiać sprawy związkowe i zanieść do Sekretariatu Zarządu Spółki dokumenty. O tym fakcie S. P. poinformował Dyrektora Operacyjnego K. K..

/ zeznania świadka S. P. na k- 125-126 akt/.

Dyrektor K. K. skontaktował się z Prezesem Zarządu Spółki, który polecił mu dokonać z powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w trybie art.52§1 kp, udzielając K. K. pełnomocnictwa do dokonania tej czynności. Zarówno K. K. jak i Prezes Zarządu Spółki (...) wiedzieli, że powód w dniu 6.12.2013r. w godzinach rannych, przedłożył Zarządowi Spółki dokumenty dotyczące działalności (...) Organizacji (...) na terenie zakładu pracy, ale uznali, że dokumenty te nie są wiążące dla pracodawcy. Prezes Zarządu (...) Sp. zo...o. w Z. uznał, że na terenie zakładu pracy nie działa organizacja związkowa (...), ponieważ uchwała podjęta przez MK (...) przy K.- F. „a dotycząca rozszerzenia działalności tej organizacji na teren Spółki (...) została podjęta przedwcześnie tj. przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę. W związku z tym uznał, że nie miał obowiązku konsultacji związkowej w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę, który w jego ocenie nie podlegał szczególnej ochronie związkowej.

/ zeznania świadka K. K. na k- 113-114 akt, zeznania Prezesa Zarządu Spółki (...) J. S. na k-144-145 akt, pełnomocnictwo udzielone K. K. na k-141 akt/.

Około godz. 13-13.30 powód A. G. został wezwany do biura przez Dyrektora Operacyjnego K. K. , gdzie zostało mu wręczone pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w trybie art.52§1 kp. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie pracodawca podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na odmowie świadczenia pracy na stanowisku pracy od dnia 2.12.2013r. do dnia 6.12.2013r. pomimo udzielenia upomnienia ustnego w dniu 5.12.2013r.

/k-6 akt, akta osobowe powoda/.

Jednomiesięczne średnie wynagrodzenie powoda zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej wynosi kwotę 4.152,88zł/ k-51 akt/.

Sąd zważył, co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powód- A. G. domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednio zajmowane stanowisko ślusarza, zarzucając pracodawcy, że dokonał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy bez zgody Zarządu Organizacji (...) przy (...) Sp. z o.o. w Z., w sytuacji, gdy jako Przewodniczący tejże organizacji związkowej był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wynikającej z art.32 ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Poza tym, zdaniem powoda, przyczyna wskazana przez pracodawcę a stanowiąca podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art.52§1 kp jest nieprawdziwa, ponieważ nie odmówił on świadczenia pracy w dniach od 2.12.2013r. do 6.12.2013r. tylko w tych dniach

jej nie świadczył, gdyż załatwiał niezbędne formalności związane z rozpoczęciem działalności organizacji związkowej u nowego pracodawcy.

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że z dniem 1.12.2013r. strona pozwana Fabryka (...) Sp. z o.o. w Z. przejęła część produkcyjną dotychczasowego zakładu pracy powoda tj. (...) Sp. z o.o. w Z.. A zatem w myśl art. 23(1) kp nowy pracodawca tj. strona pozwana, stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy przejętych pracowników, w tym i powoda. Bezspornym było również, że powód A. G. był Przewodniczącym Międzyzakładowej Komisji (...) przy K.- F. na okres kadencji od dnia 1.04.2010r. do 31.03.2014r. i był wskazany przez zarząd organizacji związkowej jako członek zarządu objęty szczególną ochroną wynikającą z art.32 ustawy o związkach zawodowych.

Wynikająca z art.23(1)§1 kp zasada kontynuacji, mimo zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy, stosunków pracy z przejętymi pracownikami w ich niezmienionej treści dotyczy także szczególnej ochrony trwałości owych stosunków, unormowanej między innymi w ustawie z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 29.10.1992r. I PZP 52/92 /OSNCP 1993 nr.4 poz.48/ wskazał, że zawarty w art.32 ust.1 i 2 ustawy o związkach zawodowych w jego ówczesnym brzmieniu, zakaz wypowiedzienia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie roku po wygaśnięciu mandatu członka zarządu tej organizacji obowiązuje u pracodawcy powstałego w wyniku wymienionych w pierwotnej wersji art.23(1) kp transferów tj. połączenia, przejęcia i podziału zakładu pracy. W uzasadnieniu tej uchwały podkreślono, że uprawnienia do wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy członków zarządu zakładowej organizacji związkowej stanowi element treści danego stosunku pracy, a to oznacza, że jej zakres nie może ulec zmianie, a zwłaszcza uszczupleniu. Mimo nowelizacji art.23(1) kp oraz art.32 ustawy o związkach zawodowych- aktualne jest zaprezentowane w powyższej uchwale stanowisko Sądu Najwyższego odnośnie do zachowania przez pracownika przechodzącego do nowego pracodawcy w trybie art.23(1)kp szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy jaką zapewnia działaczom związkowym art.32 o związkach zawodowych. Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy należy uznać, że mimo przejęcia części zakładu pracy przez nowego pracodawcę tj. stronę pozwaną, powód A. G. zachował gwarancję trwałości stosunku pracy wynikającą z art.32 ust.1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych, aczkolwiek przejęcie w trybie art.23(1) kp mogło mieć wpływ na skrócenie jego kadencji jako Przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej (...) działającej w zatrudniającym go do tej pory (...) Sp. z o.o. w Z. i wcześniejsze rozpoczęcie biegu rocznego terminu określonego w tym przepisie. Zgodnie z art. 32.ust.1 pkt.1 ustawy 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 innym pracownikiem będącym członkiem danej organizacji związkowej upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy Natomiast w przypadku, gdy właściwy organ nie dokona wskazania o którym mowa w art.32 ust.3,4,6, ochrona przewidziana w ust.1 przysługuje- w okresie do dokonania wskazania- odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Niewątpliwie, więc stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie, jednakże dla skutecznego zrealizowania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy niezbędne jest istnienie partnera związkowego, z którym pracodawca powinien współdziałać w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. A zatem w rozpatrywanej sprawie okolicznością wymagającą wyjaśnienia było ustalenie, czy u nowego pracodawcy tj. u strony pozwanej działała organizacja związkowa, do której pozwany pracodawca zobowiązany był się zwrócić o zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Brak bowiem takiej organizacji zwalniałby pracodawcę z przewidzianego w art.32 ustawy o związkach zawodowych obowiązku konsultacji dokonania rozwiązania umowy o pracę.

W ocenie Sądu, w momencie rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie art.52§1 pkt.1 kp w zakładzie pracy działała (...) Organizacja (...) przy (...) Sp.z o.o. w Z.. Należy podkreślić, że nie ma przeszkód prawnych do tworzenia związków zawodowych dla pracowników zatrudnionych w więcej niż jednym zakładzie pracy. Powstawanie takich związków zawodowych może następować zarówno w drodze likwidacji dotychczasowego związku i powołania nowego, jak i przez odpowiednie rozszerzenie terytorialnego lub osobowego zakresu działania zakładowego związku zawodowego. Pracownicy bowiem, mają prawo tworzenia związków zawodowych i zrzeszania się według swojego uznania. Artykuł 1 ustawy o związkach zawodowych określa nie tylko zasadę pluralizmu związkowego, ale także

zasadę swobodnego kształtowania struktur organizacyjnych organizacji związkowych. Zdaniem Sądu, przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę nie powoduje utraty osobowości prawnej przez zakładową organizację związkową działającą dotychczas przy tym zakładzie pracy. Właściwe organy związku zawodowego mogą podjąć uchwałę o rozszerzeniu zakresu działania dotychczasowej organizacji związkowej, zmianie nazwy związku lub zmianie struktury związku z zakładowej na międzyzakładową. W rozpatrywanej sprawie związek zawodowy działający przy K.- F. miał już strukturę międzyzakładową, więc nie zachodziła potrzeba jej zmiany. W takiej sytuacji, by zapobiec wygaśnięciu mandatu powoda jako Przewodniczącego (...) Organizacji (...) wystarczyło, zdaniem Sądu, podjąć wyprzedzającą lub równoczesną z przejściem zakładu pracy uchwałę o rozszerzeniu zakresu działania organizacji związkowej i wskazania osób objętych ochroną stosownie do art.32 ustawy o związkach zawodowych, jak również poinformować o tym pracodawcę. Zdaniem Sądu formalności te zostały spełnione przez Międzyzakładową Komisję (...) działającą dotychczas przy K.- F., ponieważ w dniu 28.11.2013r. w związku ze zmianą pracodawcy MK (...) podjęła uchwałę nr.1/14/2013r o pozostaniu nadal Międzyzakładową Komisją obejmującą zakresem działania również i nowego pracodawcę tj . spółkę (...) w Z., oraz zmianie nazwy na Organizację (...) przy (...) Sp. z o.o w Z.. W dniu 29.11.2013r. Zarząd Regionu (...) w J. poświadczył rejestrację zmiany nazwy tej organizacji związkowej i wskazał, że Przewodniczącym tej organizacji jest powód A. G.. Pracodawca o tych faktach został poinformowany w dniu 6.12.2013r. co sam przyznał na rozprawie w dniu 12.06.2014r, jednakże ze względu na wady prawne podjętej uchwały przez Międzyzakładową Komisję (...) uznał, że powód nie jest objęty szczególną ochroną, zaś związki zawodowe nie działają na terenie zakładu pracy - a zatem brak jest partnera do konsultacji związkowej w zakresie rozwiązania z powodem umowy o pracę.

/ zeznania strony pozwanej- J. S. na k-144-145./.

Podobne stanowisko zajął upoważniony przez pracodawcę do podjęcia czynności z zakresu prawa pracy Dyrektor K. K., który na rozprawie w dniu 1.04.2013r. przyznał, że przeglądał dokumenty przedłożone do Sekretariatu Zarządu przez powoda, ale uznał, że były one wadliwe .

/ zeznania świadka K. K. na k-113-114 akt/.

Trzeba podkreślić, że zgodnie z art.1 ust.2 ustawy o związkach zawodowych , związki zawodowe są organizacjami niezależnymi w swojej działalności statutowej między innymi i od pracodawców. Ich wewnętrzne struktury organizacyjne kształtowane są swobodnie na podstawie statutów i uchwał związkowych. Tworzenie wewnętrznej struktury organizacyjnej związku zawodowego nie podlega kontroli pracodawcy, zwłaszcza co do zachowania przepisów statutowych, czy innych wewnętrznych przepisów wynikających z uchwał związkowych. Zasada niezależności związków zawodowych była wielokrotnie podkreślana w orzecznictwie / por. np. uchwałę 7 sędziów z dnia 25.03.1993r I PZP 73/92 OSNCP 19993 z.10 poz.169 OSP 1994 z.2 poz.34, czy uchwałę z dnia 26.10.1988r. III PZP 37/88 OSPiKA 1989 z.4 poz.73./.

Z tego też względu, w ocenie Sądu, skoro została podjęta w dniu 28.11.2013r. uchwała o rozszerzeniu zakresu działalności (...) Organizacji (...) na teren działania zakładu pracy nowego pracodawcy, który przejął większość pracowników poprzedniego zakładu pracy i zmieniono nazwę tej organizacji na działającą przy (...) Sp.z o.o. w Z., to należy uznać, że z dniem 1.12. 2013r. organizacja ta zaczęła funkcjonować na terenie nowego pracodawcy tj. strony pozwanej . Na dzień 1.12.2013r. liczba członków Międzyzakładowej Komisji (...) przy (...) Sp. z o.o. w Z. wynosiła 81 osób. A zatem, podejmując w dniu 6.12.2013r. decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem jako Przewodniczącym tejże organizacji związkowej, pracodawca w myśl przepisu art.32ust.1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych, miał obowiązek zwrócić się do zarządu tej organizacji o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, czego jednak nie uczynił. Na marginesie należy wskazać, że powód jako Przewodniczący Międzyzakładowej Komisji (...) przy (...) Sp. z o.o. w Z. bez względu na to, czy byłby w uchwale wskazany jako osoba objęta szczególną ochroną, to i tak korzystał z takiej ochrony na podstawie art.32 ust.8 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem jednak Sądu, powód jako pracownik przejęty w trybie art.23 (1) kp i objęty wcześniej szczególną ochroną , którego mandat nie wygasł z uwagi na rozszerzenie działalności dotychczasowej (...) Organizacji (...) na nowego pracodawcę - nadal zachowuje prawo do tej szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy o której mowa w

art.32 ustawy o związkach zawodowych. A zatem, rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem art.32ust.1 pkt.1 ustawy o związkach zawodowych. Ponadto zdaniem Sądu, nie można powodowi zarzucić ciężkiego i zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na odmowie świadczenia pracy od dnia 2.12.2013r. do 6.12.2013r. Powód bowiem, nie odmawiał świadczenia pracy w tych dniach, ale faktycznie jej nie świadczył, bowiem zajmował się sprawami związkowymi, a zwłaszcza kompletował dokumenty niezbędne do przedłożenia pracodawcy, a związane z działalnością związków zawodowych u nowego pracodawcy. Należy zauważyć, że do dnia 5.12.20`13r. żaden z przelozonych powoda nie miał do niego żadnych zastrzeżeń, dopiero w dniu 5.12.2013r. poinformowano powoda o konieczności pracy na stanowisku ślusarza, wobec braku jakichkolwiek informacji na temat jego ewentualnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Sąd wziął też pod uwagę fakt, że w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia ze specyficzną sytuacją, gdy przejęciu przez pozwanego części zakładu pracy w trybie art.23(1) kp nie towarzyszy przejęcie dotychczas działającej w poprzednim zakładzie pracy organizacji związkowej. Taka sytuacja wymagała od powoda jako Przewodniczącego Międzyzakładowej Komisji (...) podjęcia stosownych działań i czynności zmierzających do rozpoczęcia działalności organizacji związkowej na terenie nowego zakładu pracy. Faktem jest ,że powód w tych dniach nie wykonywał swojej pracy jako ślusarz, chociaż przychodził do zakładu pracy. Wykonywał natomiast czynności związkowe. W świetle jednak naruszenia przepisu art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych, nie ma większego znaczenia ocena zachowania się powoda w zakresie nieobecności w pracy w dniach od 2.12.2013r. do 6.12.2013r. w celu wykonywania funkcji związkowych. Nawet gdyby przyjąć, że powód nie zachował wszystkich warunków formalnych związanych z uzyskaniem zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w celach związkowych –to i tak nie byłoby możliwe uznanie, że jego zachowanie było na tyle rażące, aby przywrócenie go do pracy ocenić jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, czy zasadami współzycia społecznego, tym bardziej, że powód jest długoletnim pracownikiem z 40 letnim stażem pracy , który przez wiele lat zajmował się i zajmuje działalnością związkową. Ponadto, nieświadczenie pracy na stanowisku ślusarza przez te kilka dni nie spowodowało żadnych szkód po stronie zakładu pracy , ani nie zdezorganizowało toku produkcji, co sam przyznał na rozprawie w dniu 8.05.2014r. przelozony powoda – S. P./ k-125-126 akt ,por.też np. uchwałę z dnia 30.03.94r IPZP 40/93 OSNCP 1994 z.12 poz.230,OSP 1995 z.4 poz.81/.

O kosztach zastępstwa procesowego w części dotyczącej przywrócenia do pracy orzeczono na podstawie §11.1.pkt.1 rozporządzenia Ministra sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu/ Dz.U. z dn.3.10.2002r. nr.163 poz. 1349/, a także zasądzono kwotę 448 zł na podstawie art.98§1 i 3 k.p.c tytułem celowych i niezbędnych kosztów przejazdu profesjonalnego pełnomocnika strony powodowej w celu wzięcia udziału w rozprawie zgodnie z przedłożonym spisem kosztów na k-142 akt .O zwrocie kosztów sądowych orzeczono na podstawie art.98§ 1 i 2 kpc.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.