

Pan Roman Staszewski

Prezes Zarządu

Bridgestone Poznań Sp. z o.o.

ul. Bałtycka 65, 61-017 Poznań

W odpowiedzi na Pana pismo z dnia 11 lutego 2021 r., stwierdzamy, że Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Bridgestone Poznań Sp. z o.o. podtrzymuje oświadczenie o rozpoczęciu sporu zbiorowego na podstawie pisma z dnia 5 lutego 2021 r. Uważamy, że zgłoszone przez nas żądania w pełni mieszczą się w zakresie wyznaczonym przez art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (j.t. Dz.U. 2020 poz. 123, zwanej dalej „Ustawą”) oraz nie naruszają żadnego z pozostałych przepisów przedmiotowej Ustawy, w tym art. 4 ust. 1 i 2.

Art. 4 ust. 2 Ustawy stanowi, że **jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.** Jak wskazano w doktrynie prawa pracy, zakaz wszczynania i prowadzenia sporów zbiorowych wynikający z tzw. klauzuli spokoju społecznego ma zastosowanie wyłącznie do żądań zgłaszanych przez związki zawodowe, które mają na celu zmianę zawartego porozumienia (komentarz do Ustawy pod red. prof. dr hab. J. Wrątnego, wyd. C.H.Beck 2009). Należy z całą stanowczością stwierdzić, że z wyjątkiem pkt. 5 **spór zbiorowy rozpoczęty pismem naszej Organizacji z dnia 5 lutego br. nie dotyczy treści Porozumienia z dnia 28 marca 2018 r.** i nie ma na celu zmiany jego postanowień. Zgłoszone żądania mają charakter *in futuro* („na przyszłość”), ponieważ jako termin początkowy ich wejścia w życie został określony dzień 1 kwietnia 2021 r. Wyjątkiem jest żądanie wskazane w pkt. 5, który dotyczy wykonania zobowiązań Pracodawcy względem poprzedniego porozumienia, tj. wdrożenia ustalonych zasad awansów dla magazynierów. Nie jest to jednak sprzeczne z art. 4 ust. 2 Ustawy, ponieważ przedmiotowe żądanie nie ma na celu zmiany postanowień Porozumienia, lecz jego pełną realizację wobec niewywiązania się przez Pracodawcę z ciążącego na nim zobowiązania.

W konsekwencji Organizacja Zakładowa kwestionuje twierdzenie, iż rozpoczęcie sporu zbiorowego na podstawie pisma z dnia 5 lutego br. jest niedopuszczalne z uwagi na moc obowiązującą Porozumienia z dnia 28 marca 2018 r. Należy podkreślić, że w myśl § 1 ust. 3 wyżej wymienionego Porozumienia, regulowało ono zasady modyfikacji wynagrodzeń oraz świadczeń oferowanych przez Pracodawcę wszystkim uprawnionym pracownikom **na lata 2018-2020.** Z kolei § 7 ust. 2 Porozumienia stanowi, że: „ustalenia dotyczące zasad wynagradzania pracowników Pracodawcy **w roku 2021,** poza uregulowanym powyżej w § 6 dodatkiem

rocznym, zostaną przez Strony uzgodnione w IV kwartale 2020 roku, kiedy to Strony w dobrej wierze podejmą negocjacje celem wypracowania porozumienia regulującego kompleksowo zasady wynagradzania pracowników w roku 2021 oraz latach następnych, biorąc przy tym pod uwagę efekty rozwiązań wypracowanych w treści niniejszego Porozumienia”.

Z przytoczonych powyżej postanowień Porozumienia z 28 marca 2018 r. wynika jednoznacznie, że poza uregulowanym w § 6 dodatkiem rocznym, wszystkie pozostałe postanowienia Porozumienia dotyczyły zasad wynagradzania z mocą obowiązującą do końca 2020 r. Tym samym stwierdzamy, że również z tego względu nie ma formalnych przeszkód do wszczęcia sporu zbiorowego po 1 stycznia 2021 r., tj. po ustaniu mocy obowiązującej Porozumienia z 28 marca 2018 r.

W związku z powyższym Organizacja Zakładowa nie zgadza się z twierdzeniem, iż zgłoszenie żądania podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników w wysokości 270 zł od 1 kwietnia 2021 r. nie jest dopuszczalne z uwagi na obowiązywanie w tym zakresie Porozumienia z 28 marca 2018 r. Postanowienia Porozumienia co do podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych pracowników Bridgestone Poznań w latach 2018 – 2020 zostały zrealizowane, a dotychczas Strony nie ustaliły żadnych warunków wzrostu wynagrodzeń na rok 2021 i ewentualnie na lata następne.

Organizacja Zakładowa odrzuca również twierdzenie, że żądanie dostosowania tabel stawek operatorów/magazynierów i techników do aktualnych wynagrodzeń obowiązujących w Bridgestone Poznań, z uwzględnieniem ustalonego wzrostu wynagrodzeń zasadniczych w 2021 r., ma jakoby charakter niewykonalny i jest bezprzedmiotowe. Uważamy, że Pracodawca posiada dokładne informacje, jakie stawki wynagrodzeń dla tych stanowisk pracy znajdują się w tabeli stanowiącej załącznik do Regulaminu Wynagradzania oraz jakie stawki faktycznie obowiązują, tj. są wypłacane operatorom, magazynierom i technikom. Wnosimy, aby tak określone stawki wynagrodzenia zostały zmodyfikowane z uwzględnieniem postulowanego wzrostu wynagrodzeń pracowników w roku 2021, tj. o 270 złotych oraz wprowadzone do Regulaminu Wynagradzania. Tym samym w niniejszym żądaniu nie ma nic niewykonalnego.

Jednocześnie potwierdzamy, że to żądanie prowadzi do zmiany Regulaminu Wynagradzania, jednak należy zaprzeczyć, iż zgłoszenie takiego żądania wymaga uprzedniego wypowiedzenia Regulaminu Wynagradzania. Art. 4 ust. 2 Ustawy wyraźnie odnosi się do wypowiedzenia układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, natomiast regulamin wynagradzania stanowi odrębny rodzaj aktu normatywnego z zakresu prawa pracy, co jednoznacznie wynika z art. 9 § 3 w związku z art. 9 § 1 Kodeksu pracy. Żaden z przepisów prawa nie przewiduje możliwości wypowiedzenia regulaminu wynagradzania. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2018 r. (II PK 60/17), uzgadnianie treści regulaminu wynagradzania z organizacją związkową nie czyni z regulaminu wynagradzania porozumienia zbiorowego. Tym samym, pozbawione podstaw prawnych jest twierdzenie Pracodawcy, iż wobec braku wypowiedzenia przez Organizację Zakładową obowiązującego w Spółce Regulaminu Wynagradzania nie można zakwalifikować naszego żądania jako zgodnego z Ustawą. To samo należy odnieść do tożsamego stanowiska Pracodawcy w zakresie żądań określonych w pkt. 3 i 4 pisma z dnia 5 lutego 2021 r.

Ponadto uważamy, że postulat dostosowania tabel stawek operatorów/magazynierów i techników do aktualnych wynagrodzeń obowiązujących w Bridgestone Poznań dotyczy warunków płac w rozumieniu art. 1 Ustawy i może być przedmiotem sporu zbiorowego. Przedział kwotowy stawek wynagrodzenia, a więc maksymalne i minimalne stawki na danym stanowisku pracy niewątpliwie określają strukturę wynagrodzeń, a ta zgodnie z poglądami doktryny prawa pracy wchodzi w zakres pojęcia „warunków płac”, jak wskazano w komentarzu do Ustawy autorstwa J. Żołyńskiego (wyd. WKP 2012). Należy także zwrócić uwagę, że art. 1 Ustawy stanowi o „warunkach płac”, a nie warunkach płacy w indywidualnych umowach o pracę, co błędnie sugeruje Pracodawca w swoim piśmie.

W odniesieniu do stanowiska Pracodawcy w zakresie żądania z pkt. 3, tj. „každorazowego wzrostu wynagrodzeń pracowników o 3% do 5% przy awansie na poszczególne poziomy zaszeregowania T1-T3”, to również podtrzymujemy wszystkie argumenty przytoczone powyżej, które potwierdzają dopuszczalność zgłoszenia takiego żądania w trybie sporu zbiorowego. Dodatkowo wskazujemy, że jest ono wystarczająco konkretne, aby Pracodawca mógł je wykonać. Domagamy się, aby każdorazowy wzrost wynagrodzeń przy awansie na poszczególne poziomy był nie mniejszy niż 3% oraz nie wyższy, niż 5%. Tym samym ten postulat ma na celu stworzenie pewnych ram wzrostu wynagrodzeń w tym zakresie, natomiast dokładne określenie wysokości podwyżki w przedziale 3%-5% należy do Pracodawcy.

W zakresie żądania zawartego w pkt. 4 pisma naszej Organizacji, nie zgadzamy się, że spełnienie przedmiotowego żądania w terminie 7 dni kalendarzowych było niemożliwe prawnie. Zwracamy uwagę, że przedmiotem naszego żądania nie było uzgodnienie samego aneksu do Regulaminu Wynagradzania, ani tym bardziej jego wprowadzenie w życie w trybie art. 77² § 6 Kodeksu pracy, lecz zawarcie porozumienia, w którym Pracodawca zobowiąże się do zachowania i wprowadzenia do wewnętrznych regulaminów na czas nieokreślony świadczeń określonych w tym punkcie. Naszym zdaniem ustalenie takiego porozumienia było w pełni możliwe pod względem prawnym w okresie 7 dni. Nasza Organizacja była w tym okresie gotowa do spotkania i prowadzenia rozmów, jednak Pracodawca nie wystąpił z taką inicjatywą w tej kwestii.

Ponadto nie zgadzamy się z brakiem możliwości prowadzenia sporu zbiorowego w zakresie dodatku rocznego. W nawiązaniu do argumentów zawartych na 1 stronie niniejszego pisma należy ponownie wskazać, że domagamy się wprowadzenia tego dodatku (jak również innych) do Regulaminu Wynagradzania na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2021 r. W obecnym stanie prawnym, dodatek obowiązuje do 31 marca br., kiedy zostanie ustalona wysokość tego dodatku dla poszczególnych pracowników, natomiast miesiąc czerwiec oznacza wyłącznie termin wypłaty. Organizacja Zakładowa nie domaga się zmiany treści Porozumienia z dnia 28 marca 2018 r, a tym samym nie istnieją przeszkody formalne do wszczęcia sporu zbiorowego w zakresie wyrażonym w zgłoszonym przez nas postulacie.

Za nieuzasadniony uważamy zarzut, iż Organizacja Zakładowa zażądała zawarcia porozumienia bez załączenia jego treści normatywnej, co miało stanowić dla Pracodawcy podstawę odmowy zaistnienia między stronami sporu zbiorowego. Otóż treść normatywna porozumienia została jednoznacznie wskazana w treści zgłoszonych postulatów, które przedstawiają oczekiwany zakres zobowiązań Pracodawcy wobec pracowników Bridgestone

Poznań. Natomiast gdyby Pracodawca oczekiwał od naszej Organizacji, aby zredagowała projekt porozumienia jako aktu prawnego, niezwłocznie byśmy przedstawili taki projekt.

Z uwagi na uznanie przez Pracodawcę postulatu wprowadzenia dodatku stażowego jako przedmiotu sporu zbiorowego nie przedstawiamy szczegółowego odniesienia w tej sprawie.

W związku z powyższym, Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Bridgestone Poznań Sp. z o.o. zajmuje stanowisko, iż nasze wystąpienie z dnia 5 lutego 2021 r. spełniło wszelkie przesłanki określone w art. 7 ust. 1 w związku z art. 1 Ustawy, a pomiędzy Pracodawcą i Organizacją Zakładową zaistniał stosunek sporu zbiorowego. Z tego względu złożymy do Okręgowego Inspektoratu Pracy Państwowej Inspekcji Pracy w Poznaniu wnioszek o zarejestrowanie sporu zbiorowego w pełnym zakresie wynikającym z pisma z 5 lutego br.

Jednocześnie oświadczamy, że do czasu wyjaśnienia kwestii formalnoprawnych i potwierdzenia istnienia sporu zbiorowego wyrażamy obecnie wolę dalszego, konstruktywnego prowadzenia rozmów w sprawie warunków wynagradzania pracowników Bridgestone Poznań w trybie poza procedurą sporu zbiorowego. Wyrażamy nadzieję, że Pracodawcy, tak jak naszej Organizacji zależy na prowadzeniu rozmów w dobrej wierze w celu zawarcia porozumienia w możliwie bliskim terminie.

W imieniu Organizacji Zakładowej

Tomasz Bartoszek
Z-ca Przewodniczącego
SKARBNIK
KOMISJI ZAKŁADOWEJ
NSZZ „Solidarność”
w BRIDGESTONE POZNAN Sp. z o.o.

Bartoszek

PRZEWODNICZĄCY
KOMISJI ZAKŁADOWEJ
NSZZ „Solidarność”
w BRIDGESTONE POZNAN Sp. z o.o.

Zbigniew Adamczak

Odebrano
19/02/2021 *[Signature]*