

Poznań, dnia 11 lutego 2021 roku

**Organizacja Zakładowa
NSZZ Solidarność
w Bridgestone Poznań sp. z o.o.**
ul. Bałtycka 65
61-017 Poznań

Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 5 lutego 2021 roku, Zarząd Bridgestone Poznań Sp. z o.o. pragnie w sposób jasny, merytoryczny i kompleksowy odnieść się do żądań zgłoszonych przez Państwa zarówno w zakresie możliwości ich realizacja przez Spółkę jak również w odniesieniu do kwestii prawnej możliwości ich formułowania w oparciu o ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Pragniemy jednocześnie z całą stanowczością zapewnić, że po stronie Pracodawcy istnieje zdecydowana wola do prowadzenia konstruktywnego, z poszanowaniem praw drugiej strony dialogu społecznego. Pracodawca wyraża również oczekiwanie, że po stronie związku zawodowego również taka wola istnieje.

W związku z powyższym Zarząd Bridgestone Polska sp. z o.o. (dalej również jako: Pracodawca lub Spółka) przedstawia stanowisko Pracodawcy w odniesieniu do Państwa pisma z dnia 5 lutego 2021 roku.

1. Sposób rozumienia sporu zbiorowego oraz niedopuszczalność wszczęcia sporu zbiorowego w kwestiach objętych częścią żądań.

Jak wynika z Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przedmiotem sporu zbiorowego mogą być tylko takie kwestie, które dotyczą zbiorowych, a nie indywidualnych, praw lub interesów pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewiduje, że przedmiotem sporu zbiorowego mogą być warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), świadczenia socjalne, prawa i wolności związkowe.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ustanawia katalog spraw, które mogą stanowić przedmiot takiego sporu. Główne znaczenie regulacji zawartej w tym przepisie prawa sprowadza się do tego, że Państwo ustanawia katalog legalnych, tzn. dozwolonych przez prawo, przyczyn sporów zbiorowych, ograniczając zastosowanie procedury określonej w przepisach Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych tylko do sporów proklamowanych z powodu jednej lub kilku przyczyn zdefiniowanych w ustawie.

Dodatkowo żądanie zgłoszone w trybie sporu zbiorowego musi być na tyle precyzyjne (skonkretyzowane), że da się ono, jeszcze przed rozpoczęciem rokowań w terminie wyznaczonym przez związek zawodowy potencjalnie, w całości wykonać (w ten sposób można zapobiec powstaniu sporu zbiorowego). Tym samym żądanie to musi określać

precyzyjnie zachowanie oczekiwane przez związek zawodowy od pracodawcy. Jeżeli żądanie nie jest precyzyjne to sprawia, że dla pracodawcy staje się ono niewykonalne, a więc nie może być przedmiotem sporu zbiorowego i nie może stanowić podstawy jego skutecznego wszczęcia przez związek zawodowy.

Regulacje dotyczące prawnego przedmiotu sporu zbiorowego zostały dodatkowo uszczegółowione w art. 4 tej ustawy poprzez wykazanie zakresowo spraw, które przedmiotem sporu zbiorowego być nie mogą, chociaż mogą mieścić się w zakresie spraw przedmiotowo wymienionych w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a mianowicie:

- „1. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.”.
- „2. 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.”.

Spór zbiorowy między pracodawcą, a pracownikami (reprezentowanymi przez organizacje związkowe) nie może być rozumiany jedynie formalnie (w ten sposób, że jakakolwiek kwestia sporna między stronami stosunku pracy musi być uznawana za spór zbiorowy), ale muszą też być spełnione kryteria merytoryczne, a mianowicie spór musi mieć za przedmiot sprawy, o których mowa w tej ustawie.

Praktyczne następstwa takiej regulacji przedmiotu sporów zbiorowych pracy są doniosłe, a mianowicie:

- ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wyłącza przewidzianą jej przepisami procedurę rozstrzygania sporów zbiorowych pracy, wynikłych z innych – nie wymienionych w art. 1 ustawy – przyczyn. Oznacza to, że pracodawca i osoby reprezentujące jego prawa i interesy mogą nie przyjąć do wiadomości oświadczenia związku zawodowego o ogłoszeniu sporu zbiorowego i nie przystąpić do rokowań, jeżeli według ich oceny, jego przedmiot nie mieści się w klasyfikacji wynikającej z art. 1 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.
- z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 1 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, strony nie mogą, przez dwustronne porozumienie, rozszerzać przedmiotu sporu zbiorowego pracy o inne sprawy lub uznać istnienie sporu zbiorowego, jeżeli taki spór nie odpowiada definicji ustawowej.

W świetle podniesionych powyżej argumentów natury prawnej Pracodawca postanowił w treści niniejszego pisma szczegółowo ustosunkować się do poszczególnych żądań podniesionych przez Państwa w piśmie z dnia 5 lutego 2021 r.

2. Podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników w równej wysokości o 270 zł. od 1 kwietnia 2021 r.

Ustosunkowując się do treści przedstawionego przez Państwa żądania wymaga podkreślenia, że Pracodawca cały czas jest związany postanowieniami zawartego w dniu 28 marca 2018 r. Porozumienia i brak jest podstaw do wszczynania sporu zbiorowego na tle płacowym w trakcie obowiązywania jego treści czasu jego wygaśnięcia tj. nabycia

uprawnień przez pracowników do dodatku rocznego lub jego wcześniejszego wypowiedzenia.

Strony Porozumienia z dnia 28 marca 2018 r. uregulowały w jego treści również częściowo sytuację podwyżek w 2021 r.

Wymaga podkreślenia, że zgodnie z treścią § 6 Porozumienia z dnia 31 marca 2018 r. *„Pracownikom zatrudnionym u Pracodawcy przez cały okres od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 31 marca 2021 roku przysługiwać będzie w 2021 roku dodatek roczny płatny w miesiącu czerwcu 2021 roku, w maksymalnej wysokości 3000 zł. brutto, a jego indywidualna wysokość będzie ustalana zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Porozumieniu”*.

Zestawienie tego przepisu z treścią § 1 ust. 3 Porozumienia, a mianowicie zwrotem *„z zastrzeżeniem prawidłowego wykonania postanowień niniejszego Porozumienia”* stwarza domniemanie, że tym warunkiem nie wszczynania sporu i nie przedstawiania żądań jest również realizacja postanowienia zawartego w § 6 Porozumienia, a dotyczącego dodatku rocznego.

Jak zostało podkreślone w treści niniejszego pisma powyżej nie jest dopuszczalne na gruncie zbiorowego prawa pracy wszczynanie sporu zbiorowego w sytuacji gdy porozumienie regulujące określoną materię spraw nadal jest w obrocie, a strona zobowiązana do realizacji świadczeń z niego wynikających w dalszej części je realizuje lub też jest zobowiązana w przyszłości do ich zrealizowania. W tym zakresie korzysta ona z zasady spokoju społecznego, który przyznaje jej fakt związania stron porozumieniem będącym nadal w obrocie prawnym.

W świetle powyższego należy stwierdzić, że porozumienie z dnia 28 marca 2018 r. nie zostało jeszcze wykonane i obowiązuje w zakresie płacowym, a na Pracodawcy ciąży obowiązek wypłaty dodatku rocznego, a na Stronie związkowej ciąży zakaz występowania z jakimikolwiek żądaniami w zakresie wynagrodzeń i wszczynania sporu zbiorowego na tle płacowym. Trudno bowiem jest oczekiwać od strony zobowiązanej do realizacji określonych świadczeń wynikających z treści zawartego porozumienia tj. od Pracodawcy spełnienia nowych świadczeń gdy świadczenia objęte zasadą spokoju społecznego nie zostały jeszcze zrealizowane i w tym sensie stanowią immanentną treść łączącego strony porozumienia zbiorowego, które nadal obowiązuje.

Wszystkie postanowienia o charakterze płacowym lub odnoszące się do warunków pracy stanowiące łącznie treść porozumienia z dnia 28 marca 2018 r. z punktu widzenia Pracodawcy stanowiły jego zobowiązanie, które zobowiązał się spełnić właśnie w zamian za gwarancję ze strony związku zawodowego spokoju społecznego w określonym czasie wynikającym z granic czasowych obowiązywania tego Porozumienia.

Przyjęcie przez związek zawodowy, że tak nie jest i może on w trakcie obowiązywania porozumienia generować nowe żądania sprzeciwia się treści art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które to postanowienie stwarza dla Spółki gwarancję spokoju społecznego.

Potwierdzeniem tej argumentacji stanowi Postanowieniem składu 7 sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 26 stycznia 2006 r. III KAS 1/05 stanowiące zasadę prawną zgodnie z którym *„Niedopuszczalne jest wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego dotyczącego treści*

porozumienia w sprawie wzrostu wynagrodzeń zawartego na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.), którego stroną jest organizacja związkowa, przed dniem wypowiedzenia takiego porozumienia (art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.).”.

Tak więc w świetle treści przepisu art. 4 ust. 2 Ustawy jak również w świetle treści uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego stanowiącej zasadę prawną, nie jest dopuszczalne przez Stronę związkową wszczęcia i prowadzenia legalnego sporu zbiorowego w zakresie treści uregulowanej materiałą zawartego Porozumienia w sytuacji gdy ono cały czas obowiązuje i nie zostało wypowiedziane.

W świetle powyższego ustosunkowując się do treści przedstawionego przez Państwa żądania podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników w równej wysokości o 270 zł. od 1 kwietnia 2021 r. wymaga podkreślenia, że żądanie to nie może stanowić skutecznej podstawy wszczęcia sporu zbiorowego bowiem stanowi ono żądanie zmiany treści obowiązującego porozumienia z dnia 31 marca 2018 r. Jednocześnie pracodawca odmawia jego spełnienia z uwagi na sytuację finansową w jakiej znajduje się Spółka.

3. Dostosowanie tabel stawek operatorów/magazynierów i techników do aktualnych wynagrodzeń obowiązujących w Bridgestone, z uwzględnieniem ustalonego wzrostu wynagrodzeń zasadniczych w 2021 r.

Analiza treści przedstawionego przez Państwa żądania wskazuje jednoznacznie, iż z uwagi na argumenty podniesione w punkcie 2 niniejszego pisma nie może zostać ono spełnione bowiem ma one charakter niewykonalny ze strony Pracodawcy z uwagi na fakt odmowy spełnienia przez pracodawcę, żądania podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników w równej wysokości o 270 zł. od 1 kwietnia 2021 r. które to żądanie nie mogło stanowić żądania w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Charakter braku wykonalności wskazanego przez Państwa żądania wynika z tego, iż warunkiem jego realizacji jest uwzględnienie w ramach procesu dostosowania tabel stawek operatorów/magazynierów i techników „ustalonego wzrostu wynagrodzeń zasadniczych w 2021 r.”, który na chwilę obecną nie został jeszcze ustalony. W tym zakresie żądanie to ma charakter niewykonalny i w tym sensie jest bezprzedmiotowe. W świetle powyższego żądanie to nie może stanowić żądania w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a spór zbiorowy na tle kształtowania tabeli zaszeregowania pracowników należy uznać za niedopuszczalny.

Dodatkowo wymaga podkreślenia, że dostosowanie tabel stawek operatorów, magazynierów i techników do aktualnych wynagrodzeń obowiązujących w Bridgestone jest żądaniem zmiany treści Regulaminu Wynagradzania w Bridgestone Poznań sp. z o.o. i to w zakresie, który nie odnosi się do warunków płacy pracowników czyli tego ile dany pracownik będzie zarabiać albo jakie składniki wynagrodzenia będą mu przysługiwać, a odnosi się jedynie do przedziału kwotowego ewentualnych zarobków pracowników, a więc odnoszą się do elementów, które nie stanowią warunków płacy i nie przekładają się na treść łączącej ich z pracodawcą umowy o pracę. W tym zakresie

nie mogą one stanowić podstawy żądania w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Jak podkreśla się w doktrynie „przez porozumienie należy rozumieć wszystkie umowy, ustalenia, ugody itp. zawarte pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcą. Dlatego jeżeli przedmiotem sporu zbiorowego byłyby materie już objęte "uprzednio tymi ustaleniami", dokonanyymi pomiędzy partnerami społecznymi, to także prowadzenie sporu w tym zakresie nie mogłoby nastąpić przed ich wypowiedzeniem. Dotyczyć to będzie zatem również regulaminu wynagradzania. (...). Jeżeli związek zawodowy zamierza prowadzić legalny spór zbiorowy dotyczący zmiany UZP (regulaminu wynagradzania lub innego porozumienia), zobligowany jest - co do zasady - najpierw dokonać jego wypowiedzenia. Spór ten może rozpocząć się zatem dopiero z upływem okresu wypowiedzenia, (...). Jest to tzw. klauzula spokoju społecznego.”. (Żołyński Janusz, Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Opublikowano: WKP 2012).

W świetle powyższego żądanie to jest również żądaniem w zakresie zmiany treści Regulaminu Wynagradzania bowiem odnosi się do kwestii w nim szczegółowo uregulowanych i jako takie nie może stanowić podstawy żądania w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, bowiem wymaga ono wypowiedzenia treści obowiązującego w Spółce Regulaminu Wynagradzania.

4. Każdorazowego wzrostu wynagrodzeń pracowników od 3% do 5% przy awansie na poszczególne poziomy zaszeregowania T1-T3.

Ustosunkowując się do treści przedstawionego przez Państwa żądanie wymaga podkreślenia, że zgodnie z treścią § 5 ust. 4 Regulaminu Wynagradzania „Weryfikację wynagrodzeń zasadniczych przeprowadza się z zasady raz w roku, na podstawie analizy możliwości finansowych BSPZ. Pracodawca posiada wyłączne prawo do decydowania o następujących kwestiach w porozumieniu z zakładową organizacją związkową: a) przeprowadzeniu dorocznej weryfikacji wynagrodzeń, b) zasadach weryfikacji (w szczególności kwotach), c) terminie weryfikacji”.

W świetle powyższego przedstawione przez Państwa żądanie jest żądaniem w zakresie zmiany treści obowiązującego w Spółce Regulaminu Wynagradzania. W świetle powyższego z uwagi na fakt, że postanowienia obowiązującego w Spółce Regulaminu Wynagradzania nie zostały wypowiedziane, brak jest możliwości zakwalifikowania przedmiotowego żądania jako zgodnego z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Dodatkowo wymaga podkreślenia, że Pracodawca cały czas jest związany postanowieniami zawartego w dniu 28 marca 2018 r. Porozumienia oraz Porozumienia wykonawczego z dnia 27 czerwca 2018 r., który odnosi się do zasad awansu pracowników na poziomie zaszeregowania T1 -T2 wobec czego brak jest podstaw po stronie związku zawodowego do wszczynania sporu zbiorowego na tle płacowym w trakcie obowiązywania jego treści do czasu jego wygaśnięcia tj. nabycia uprawnień przez pracowników do dodatku rocznego lub jego wcześniejszego wypowiedzenia.

Dodatkowo jak zostało podkreślone powyżej w punkcie 1 niniejszego pisma, aby żądanie mogło zostać uznane za żądanie w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych musi być one konkretne tak by pracodawca jeszcze przed rozpoczęciem rokowań w terminie wyznaczonym przez związek zawodowy potencjalnie, w całości mógł je wykonać (w ten sposób można zapobiec powstaniu sporu zbiorowego). Tym samym

żądanie to musi określać precyzyjnie zachowanie oczekiwane od pracodawcy. Jeżeli żądanie nie jest precyzyjne to sprawia, że dla pracodawcy jest niewykonalne, a więc nie może być przedmiotem sporu zbiorowego i nie może stanowić podstawy jego skutecznego wszczęcia przez związek zawodowy w oparciu o przepis ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Wymaga podkreślenia, że żądanie przedstawione przez Państwa nie spełnia powyżej wskazanego warunku bowiem oczekujecie Państwo każdorazowego wzrostu wynagrodzeń pracowników od 3% do 5 % i w oparciu o to żądanie Pracodawca nie wie jakie konkretnie żądanie ma spełnić. Nadto z uwagi na jego charakter, a mianowicie przedział widełkowy nie wie w sensie technicznym jak ma je spełnić.

W świetle powyższego brak jest podstaw prawnych do uznania tego żądania jako zgodnego z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i pracodawca odmawia jego spełnienia.

5. Zachowania i wprowadzenia do wewnętrznych regulaminów na czas nieokreślony następujących świadczeń, na warunkach nie mniej korzystnych od dotychczasowych: świadczenia ubezpieczeniowego finansowanego przez pracodawcę (PZU), dodatku do sobót, dodatku transportowego, dodatku rocznego w wysokości 3000 zł., PPE.

Na samym wstępie ustosunkowując się do treści przedstawionego żądania wymaga podkreślenia, że w jego zbiorczą treść powodująca, że jest ono jednym żądaniem, a mianowicie żądaniem zachowania i wprowadzenia do wewnętrznych regulaminów określonych świadczeń wymienionych w tym żądaniu. Tak więc aby Pracodawca mógł się zwolnić z potencjalnego ryzyka wszczęcia sporu zbiorowego zobowiązany byłby w terminie wskazanym przez Państwa tj. 7 dni roboczych spełnić to żądanie co nie jest możliwe prawnie. Już z samego tego względu żądania tego nie można traktować jako żądania w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych bo jest ono w tak krótkim czasie niewykonalne. Natomiast z punktu widzenia ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych winno ono być możliwe do zrealizowania w terminie określonym przez związek zawodowy.

Wymaga dodatkowo podkreślenia, że przedstawione przez Państwa żądanie jest żądaniem wprowadzenia do Regulaminu Wynagradzania Bridgestone Poznań sp. z o.o. nowych świadczeń ponad te, które zostały już przewidziane w obowiązującym Regulaminie Wynagradzania. Zgodnie bowiem z treścią § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania zostały w nim wymieniony katalog zamknięty składników wynagrodzenia pracowników Spółki gdzie poza wynagrodzeniem zasadniczym wymienione zostały inne świadczenia oraz dodatki, które może otrzymać pracownik zatrudniony w Spółce. W tym zostały wymienione liczne dodatki. Składniki wynagrodzenia wymienione w § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania stanowią zamknięty katalog składników wynagrodzenia. Wśród tych składników w tym wymienionych dodatków nie zostały wymieniony dodatek do sobót, dodatek transportowy, dodatek roczny w wysokości 3000 zł., PPE.

Dodatkowo zgodnie z § 9 Regulaminu Wynagradzania *„Po przeprowadzeniu oceny możliwości finansowych spółki Pracodawca może wprowadzać do niniejszego Regulaminu inne dodatki, premie i nagrody, stanowiące uzupełniające składniki*

wynagrodzenia. Decyzję o ich przyznaniu lub wycofaniu podejmuje Pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową”.

Natomiast zgodnie z treścią § 4 ust. 3 Regulaminu Wynagradzania Spółki „Pracodawca może przyznać Pracownikowi inne, uzupełniające składniki wynagrodzenia, takie jak premia oraz na zasadzie uznania: a) nagrody, b) dodatki funkcyjne, c) świadczenia dodatkowe”.

Tak więc decyzję o przyznaniu i wprowadzeniu określonych świadczeń i dodatków rozumianych jako dodatkowe składniki wynagrodzenia zgodnie z treścią Regulaminu Wynagradzania zastrzeżono do kompetencji Pracodawcy bowiem to pracodawca ma jedyną i wyłączną kompetencję przedstawiania zmian w zakresie zmiany treści Regulaminu Wynagradzania lub podjęcia decyzji o przyznaniu pracownikom dodatkowych składników wynagrodzenia.

Z tych trzech cytowanych powyżej postanowień Regulaminu Wynagradzania wynika jedna istotna kwestia w kontekście przedstawionego przez Państwa żądania, a mianowicie zgłoszone żądanie stanowi żądanie zmiany treści obowiązującego Regulaminu Wynagradzania, który jest porozumieniem zbiorowym i do czasu jego wypowiedzenia nie jest możliwe wszczęcie sporu zbiorowego w zakresie zmiany jego treści. W świetle powyższego już z tych względów należy stwierdzić, że żądanie to jest niedopuszczalne na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jako żądanie w zakresie zmiany treści obowiązującego porozumienia zbiorowego.

Dodatkowo na samym końcu wymaga podkreślenia, że jeden ze składników przedstawionego przez Państwa żądania, a mianowicie dodatku rocznego w wysokości 3000 zł. jest elementem ustaleń wciąż obowiązującego porozumienia z dnia 28 marca 2018 r., a więc z uwagi na dyspozycję art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie może ono być przedmiotem żądania w oparciu o przepisy tej ustawy. Dodatkowo wymaga podkreślenia, że żądacie ich łącznego spełnienia co jest niemożliwe z uwagi na argumenty podniesione powyżej.

Z tych wszystkich względów Pracodawca odmawia spełnienia zgłoszonego żądania. Dodatkowo wymaga podkreślenia, że z uwagi na argumenty podniesione powyżej wskazane żądanie nie może być przedmiotem żądania w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

6. Wykonanie zobowiązań pracodawcy względem poprzedniego porozumienia tj.: wdrożenie ustalonych zasad awansów dla magazynierów.

Ustosunkowując się do treści przedstawionego żądania należy stwierdzić, że żądanie to nie mieści się w kategorii spraw, które mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. Artykuł 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wymienia w kategorii spraw które mogą być przedmiotem sporu zbiorowego jako żądania wykonania zobowiązań względem poprzedniego porozumienia. Dodatkowo wymaga podkreślenia, że błędnie został w żądaniu zatytułowane porozumienie, które traktuje przedmiotowo o tych kwestiach bowiem piszecie Państwo o poprzednim porozumieniu co miałyby sugerować, że jest to porozumienie którego już w sensie prawnym nie ma, a przecież kwestie te zostały uregulowane w porozumieniu z dnia 28 marca 2018 roku, które nadal obowiązuje i nadal pozostaje w obrocie prawnym.

Dodatkowo wymaga podkreślenia, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w zakresie przedmiotowym jak i podmiotowym nie dopuszcza prowadzenia sporu

zbiorowego oraz kierowania żądań w oparciu o przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w zakresie indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. W tym sensie porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy wymienione w art. 9 Kodeksu pracy stanowi podstawę, kształtuje uprawnienia indywidualne pracowników, które mogą być dochodzone na drodze sądowej. W tym sensie przedstawione przez Państwa żądanie stanowi żądanie indywidualne mające na celu poparcie indywidualnych spraw tak więc żądanie, które nie jest dopuszczalne na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W świetle powyższego Pracodawca odmawia spełnienia tego żądania.

7. Wprowadzenie dodatku stażowego.

Ustosunkowując się do treści przedstawionego przez Państwa żądania Pracodawca w pierwszej kolejności odmawia jego spełnienia co do zasady jak i wysokości jeżeli dobrze rozumie, że w zakresie wartości odnosi się ono do projektu jaki został wręczony Pracodawcy podczas spotkania negocjacyjnego w dniu 28 stycznia 2021 r.

Wymaga podkreślenia, że z punktu widzenia Pracodawcy w inny sposób przyjął on kształtowanie wynagrodzeń pracowników oraz wzrostu ich wynagrodzenia w związku z upływem czasu w jakim pracownik pracuje u Pracodawcy. Przyjęty u Pracodawcy system kształtowania wynagrodzeń jest przede wszystkim związany z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracowników i stopniowego nabierania przez nich wraz z upływem czasu coraz większego doświadczenia w obszarze wykonywanej przez nich pracy. Pracownicy w oparciu między innymi o te kryteria z biegiem czasu nabywali coraz wyższe wynagrodzenie. Każdy pracownik Bridgestone Poznań, który jest zatrudniony przez kilka lat w Spółce nie ma wynagrodzenia, które zostało mu przyznane na etapie jego zatrudniania w Spółce.

W świetle powyższego spełnienie Państwa żądania skutkowałoby zmianą zasady kształtowania wynagrodzeń pracowników przez Pracodawcę i prowadziłoby do podwójnego wynagradzania pracowników bowiem pracownicy otrzymaliby dodatkowy składnik wynagrodzenia związany z okresem ich zatrudnienia u Pracodawcy, a Pracodawca przyznał już pracownikom wzrost wynagrodzenia za ten okres przyjmując jednak inne kryterium jego wzrostu.

W świetle powyższego Pracodawca odmawia spełnienia przedmiotowego żądania zarówno co do zasady jak i oczekiwanej przez Państwa wysokości.

Jednocześnie ustosunkowując się do przedłożonego przez Państwa żądania w aspekcie jego dopuszczalności na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w ocenie Pracodawcy żądanie to nie jest objęte zasadą spokoju społecznego wynikającą z zawartego przez strony Porozumienia z dnia 28 marca 2018 r. bowiem jego treść nie odnosiła się w żadnym zakresie do tego świadczenia.

Dodatkowo wymaga podkreślenia, że przedstawione przez Państwa żądanie nie w jego literalnej treści - a ta stanowi podstawę analizy ze strony Pracodawcy w kontekście dopuszczalności żądania na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, żądaniem zmiany treści obowiązującego w Spółce Regulaminu Wynagradzania,

a odnosi się stricte do określonego żądania, które Pracodawca ma spełnić w określonym przez Państwa terminie.

W tym aspekcie Pracodawca uznaje, że żądanie mieści się przedmiotowo w zakresie spraw określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i jego niespełnienie przez Pracodawcę powoduje powstanie między stronami sporu zbiorowego na tle tego konkretnego, nie zrealizowanego przez Pracodawcę żądania.

8. Podtrzymanie dotychczasowej propozycji przez Pracodawcę.

Pracodawca cały czas podtrzymuje ze swojej strony wielokrotnie podkreślaną w toku prowadzonych rozmów płacowych w trybie wynikającym z zawartego i wciąż obowiązującego Porozumienia z dnia 28 marca 2018 roku propozycję:

- 1) wzrostu wynagrodzenia zasadniczego Pracowników średnio o 2% w roku 2021 oraz 2,5% w latach 2022, 2023, a wskaźnik ten uzależniony będzie od realizacji budżetu i sytuacji rynkowej Spółki, rocznej premia dla tych Pracowników, którzy mieli dotychczas wypłacaną premię półroczną,
- 2) wdrożenie ogólnoeuropejskiego systemu Bridgestone - Equipment Owner'ów (EO), który zastąpi poziomy T1-T5, stwarzającego możliwość ciągłego rozwoju dla Pracowników.
- 3) wprowadzenie nagrody w wysokości 2000 zł przy każdorazowym zakwalifikowaniu operatora na następny poziom EO.
- 4) utrzymania wszystkich benefitów, które zostały przyznane Pracownikom na mocy porozumienia z dnia 31 marca 2018 r. tj. : a) dodatku z tytułu pracy w sobotę, b) dodatku transportowego, c) świadczenia ubezpieczeniowego finansowanego przez pracodawcę, d) Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE), e) dodatku rocznego w wysokości 3000 zł.

Pracodawca postanowił zaproponować powyższe rozwiązania pomimo bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej jaka ma miejsce w Polsce i jaka jest związana z pierwszą po 30 latach recesją w naszej gospodarce, a która to sytuacja jest bezpośrednio związana z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, który ma również znaczący wpływ na sytuację finansową Bridgestone Poznań. Spółka w chwili obecnej w zakresie produkcyjnym jest na poziomie 2018 r., a jej sytuacja finansowa z uwagi na cały czas występujące uwarunkowania gospodarcze związane z epidemią wirusa SARS-CoV-2 nie jest stabilna i nie jest przewidywalna.

Jednak z uwagi na podniesione powyżej argumenty natury prawnej prowadzenie rozmów w zakresie spraw powyżej wskazanych nie jest dopuszczalne w oparciu o przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w trybie rokowań, a w oparciu o standardowe negocjacje płacowe.

Podsumowanie.

W świetle przedstawionej powyżej argumentacji Pracodawca odmawia spełnienia wszystkich podniesionych przez Państwa żądań wskazanych w treści Państwa pisma z dnia 5 lutego 2021 roku.

Jednocześnie wymaga podkreślenia, że z treści przedstawionego przez Państwa pisma z dnia 5 lutego 2021 r. wynika, że żądacie Państwo zawarcie Porozumienia przez Pracodawcę w zakresie objętym treścią przedstawionych żądań bez załączenia treści normatywnej

dokumentu, którego zawarcia Państwo się domagacie. Już z uwagi na sam fakt nie załączenia aktu normatywnego, którego zawarcia Państwo się domagacie Pracodawca miałby podstawę prawną odmowy spełnienia żądania i odmowy uznania zaistnienia między stronami sporu zbiorowego. Niemniej Pracodawca dbając o transparentność dialogu społecznego między jego stronami postanowił w sposób obszerny i rzeczowy ustosunkować się do treści przedstawionych przez Państwa żądań.

Jednocześnie z uwagi na argumenty prawne podniesione w treści niniejszego pisma w tym wynikające wprost z treści postanowień ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jak i orzecznictwa Sądu Najwyższego Spółka oświadcza, że zaistniał pomiędzy nią, a związkiem zawodowym spór zbiorowy jedynie w zakresie niespełnionego przez Spółkę żądania „wprowadzenia dodatku stażowego” i w tym zakresie Pracodawca niezwłocznie zawiadomi Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu o powstaniu sporu zbiorowego między stronami dialogu społecznego.

Jedynie z uwagi oraz w zakresie niespełnienia przez Pracodawcę żądania przyznania pracownikom dodatku stażowego rozmowy będą prowadzone przez strony w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W pozostałym zakresie rozmowy będą prowadzone w trybie zwykłym poza trybem rokowań w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Dodatkowo pragniemy podnieść, że Pracodawca nie uchyla się w żadnym zakresie od prowadzenia konstruktywnego z zachowaniem spokoju społecznego dialogu ze stroną społeczną, czego przykładem są liczne spotkania negocjacyjne jak również nie mające tego charakteru, które jak najbardziej w oczekiwaniu Pracodawcy winny być miejscem rozładowywania napięć występujących między stronami dialogu społecznego.

Z poważaniem,


PREZES ZARZĄDU
Bridgestone Poznań Sp. z o.o.
Roman Staszewski

KOMISJA ZAKŁADOWA

12.02.2021

WPŁYNĘŁO

Bartoszek