ENEA Centrum Sp. z o.o.
ul. Górecka 1, 60-201 Poznań
tel. +48 / 61 884 58 20
enea.centrum@enea.pl
www.enea.pl

Poznań, dnia 24 listopada 2014 r.

NSZZ Solidarność Organizacja Międzyzakładowa ENEA

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA

Związek Zawodowy Inżynierów i Techników Międzyzakładowa Organizacja Związkowa przy ENEA S.A.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Energetycznej ENEA S.A. „KADRA"

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy Energetycznej ENEA S.A.

Szanowni Państwo,

w imieniu ENEA CENTRUM (dalej „Spółka") w odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 18.11.2014 r. uprzejmie informujemy, że zawarte w piśmie żądanie *„przestrzegania treści Porozumienia kończącego spór zbiorowy z dnia 13.03.2014 r. poprzez wywiązanie się z nałożonych zobowiązań wynikających z § 1 ust. 1 Porozumienia" nie jest żądaniem złożonym w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,* a nadto jest nieuzasadnione w świetle zaistniałego stanu faktycznego i prawnego oraz nie doprowadziło do jego wszczęcia z powodów jak niżej.

W ocenie Spółki okoliczności i żądanie wskazane w Państwa piśmie z dnia 18.11.2014 r. nie daje podstaw do wszczęcia sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (dalej „Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych").

Nadto podkreślamy, że Zarząd Spółki nie ustaje w staraniach o to, aby w kontaktach z partnerami społecznymi tj. z międzyzakładowymi organizacjami związkowymi klarownie przedstawiać swoje stanowisko w poruszanych sprawach, w tym prezentować argumentację prawną przemawiającą za stanowiskiem Pracodawcy. Jest bowiem dążeniem Pracodawcy, aby minimalizować zakres spraw spornych ze związkami zawodowymi, a w szczególności zapobiegać powstawaniu sytuacji konfliktowych wynikających z niewłaściwego rozumienia przepisów prawa. We wspomnianym wyżej Państwa piśmie z 18.11.2014 r. pojawiło się kilka tez i zapowiedzi, które wymagają ustosunkowania. Zarząd Spółki postanowił uczynić

NIP 777-00-02-843, REGON 630770227
Sąd Rejonowy Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu
VIII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego nr KRS 0000477231
Kapitał zakładowy: 3 426 500 PLN

ENEA Centrum Sp. z o.o.
ul. Górecka 1, 60-201 Poznań
tel. +48 / 61 884 58 20
enea.centrum@enea.pl
www.enea.pl

to obszernie i kompleksowo, pomimo że sprawy tu poruszane były już przedmiotem bogatej korespondencji między stronami.

I. Problem formalny występowania wspólnej reprezentacji związkowej.

Omawiane tu Państwa pismo adresowane do ENEA CENTRUM jest sygnowane jako stanowisko pięciu międzyzakładowych organizacji związkowych działających w ramach wspólnej reprezentacji. Jeżeli chodzi o wspólną reprezentację związkową w rozumieniu art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, to trzeba zauważyć, że jedna spośród pięciu organizacji związkowych wyrażających swoje stanowisko, nie obejmują swoim działaniem ENEA CENTRUM, gdyż żaden Pracownik tej Spółki nie jest ich członkiem. Z tego punktu widzenia wspomniana wspólna reprezentacja jest nieuzasadniona i nie jest oparta na przepisach prawa.
Z kolei, jeżeli sprawę rozważać w kontekście zmiany podstawy budowy tabeli płac, czyli zmiany ZUZP ENEA, to trzeba zauważyć, że tylko dwie, spośród wspomnianych pięciu organizacji związkowych są stronami tego Układu.

Tak więc, również ze względów formalnoprawnych, żądanie zawarte w piśmie z dnia 18.11.2014 r. jest nieumocowane.

II. Przedmiot żądania z dnia 13.03.2014 r. oraz przedmiot sporu zbiorowego.

Wymaga podkreślenia, że spór zbiorowy został wszczęty na skutek żądania przedłożonego w dniu 13.03.2014 r. i zaistniał wyłącznie w związku z niezrealizowaniem przez Pracodawcę **żądania wzrostu płacy zasadniczej w kwocie 600 zł. brutto dla każdego Pracownika.**

Żądanie w żadnym zakresie nie dotyczyło i nie mogło dotyczyć kwestii regulowanych Załącznikiem nr 3 do ZUZP, a więc kwestii wzrostu podstawy do budowy tabeli płac zasadniczych o 5%.

Wymaga podkreślenia, że we wcześniejszych pismach Zarząd Spółki wielokrotnie wskazywał na fakt niedopuszczalności wszczęcia sporu zbiorowego na tle spraw regulowanych postanowieniami ZUZP, w tym konkretnym przypadku załącznikiem nr 3 do ZUZP ENEA.

Pogląd ten został również podzielony przez Państwa, gdyż zmodyfikowali Państwo treść pierwotnego żądania i ograniczyli się w nim jedynie do wzrostu płacy zasadniczej w określonej wysokości na etat.

Przypominamy, że Pracodawca i Strona Związkowa podpisały w dniu 14.04.2014 r. Porozumienie kończące spór zbiorowy, a więc spór ten przestał w sensie prawnym istnieć i strony zgodnie postanowiły, że *„wobec zawarcia niniejszego porozumienia strony oświadczają, że spór zbiorowy wszczęty w wyniku żądań zawartych w pismach z dnia 13.03.2014 r. uważają za zakończony (...)”.*

ENEA Centrum Sp. z o.o.
ul. Górecka 1, 60-201 Poznań
tel. +48 / 61 884 58 20
enea.centrum@enea.pl
www.enea.pl

Spór zbiorowy zakończony podpisaniem takiego porozumienia staje się zdarzeniem historycznym i nie ma żadnych możliwości, aby do niego *„wracać"*.

III. Realizacja przez Pracodawcę zapisów Porozumienia z dnia 14.04.2014 r.

W piśmie z 18.11.2014 r. tłumaczą Państwo swoje wystąpienie *„koniecznością podjęcia ochrony praw i interesów pracowników"*. Z tezy tej by wynikało, że Zarząd ENEA CENTRUM, narusza prawa i interesy pracownicze.
W omawianym piśmie nie są formułowane żadne szczegóły tych rzekomych naruszeń, choć generalnie pada zarzut nierealizowania przez Pracodawcę *„zobowiązań wynikających z § 1 ust. 1 Porozumienia kończącego spór zbiorowy z dnia 13.03.2014 r."*.

Zarząd ENEA CENTRUM stanowczo zaprzecza, aby dopuścił się naruszenia praw pracowniczych wynikających z zawartego w dniu 14.04.2014 r. Porozumienia.

1. Treść porozumienia i jego zakres przedmiotowy.

W dniu 14.04.2014 r. ENEA CENTRUM przeprowadziła rokowania z pięcioma organizacjami związkowymi, które zgłosiły żądania płacowe, które to rozmowy zakończyły się podpisaniem Porozumienia kończącego spór zbiorowy. W Porozumieniu tym ustalono wzrost płac zasadniczych Pracowników ENEA CENTRUM o 75 zł. brutto na etat i **tylko ta kwestia była przedmiotem żądania i zawisłego sporu zbiorowego.**

Ponadto, w tym samym Porozumieniu **poczyniono ustalenia w sprawach, które nie były przedmiotem sporu zbiorowego**, a mianowicie:

1) wypłaty jednorazowej nagrody,
2) wzrostu podstawy do budowy tabeli płac objętej Załącznikiem nr 3 do ZUZP ENEA, o 5% *„w odrębnym dokumencie, we właściwym trybie"*.

2. Podpisanie protokołu nr 34 do ZUZP.

Jedynie celem przypomnienia wskazujemy również, że tego samego dnia co zawarto Porozumienie kończące spór zbiorowy z dnia 14.04.2014 r. i na tej samej sali Strony ZUZP ENEA podpisały Protokół dodatkowy nr 34 (dotyczący Pracowników ENEA Centrum Sp. z o.o.).

Protokołem tym strony zgodnie potwierdziły, że zmiany elementów budowy tabeli płac, w tym podstawy do budowy tabeli płac winny odbywać się w trybie zmiany ZUZP ENEA. Dokument ten skierowano do rejestracji przez PIP w Poznaniu.

Do niezarejestrowania tego Protokołu doszło nie z przyczyny niezgodności jego treści z prawem, czy z ZUZP ENEA, ale wyłącznie w wyniku niewykazania upoważnienia do podpisania tego Protokołu przez

ENEA Centrum Sp. z o.o.
ul. Górecka 1, 60-201 Poznań
tel. +48 / 61 884 58 20
enea.centrum@enea.pl
www.enea.pl

osoby podające się w dniu 14.04.2014 r., (a mianowicie przez Pana Piotra Adamskiego i Pana Marka Boińskiego) za upoważnionych reprezentantów Organizacji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność ENEA.

3. Realizacja zapisów Porozumienia z dnia 14.04.2014 r.

Celem realizacji zapisów Porozumienia Zarząd ENEA CENTRUM dokonał podwyżek płac zasadniczych o 75 zł. brutto na etat i w tym celu zawarł z pracownikami stosowne aneksy do umów o pracę.

Nadto Pracownikom w dniu 17 kwietnia br. została wypłacona nagroda roczna w wysokości 650 zł. brutto na etat.

Dodatkowo wskazujemy, że Spółka w dniu 9 maja 2014 r., celem realizacji zapisu § 1 ust. 1 lit b) Porozumienia w treści *„Strony ustalają, że w odrębnym dokumencie we właściwym trybie zostanie podniesiona obowiązująca u pracodawcy podstawa do budowy tabeli płac zasadniczych o 5 % - Załącznik nr 3 do obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy”*, przesłał organizacjom związkowym do podpisu protokół dodatkowy nr 36.

Strona Społeczna nie podpisała przedmiotowego dokumentu.

Jak wynika z treści Porozumienia *„zostanie podniesiona obowiązująca u pracodawcy podstawa do budowy tabeli płac zasadniczych o 5 % - Załącznik nr 3 do obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy”* w związku z powyższym zmianie ulegnie załącznik nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, co zgodnie z prawem możliwe jest jedynie poprzez zmianę ZUZP – o czym niżej w dalszej części pisma.

IV. Kwestia prawidłowej drogi postępowania w celu podniesienia podstawy do budowy tabeli płac.

Jak wyraźnie wynika z przepisów Kodeksu pracy (art. 77^1 i art. 78 § 2 KP)[1], w zakładach pracy objętych układem zbiorowym pracy, w układzie tym trzeba określić, między innymi:

1) wysokość stawek wynagrodzenia,
2) zasady przyznawania Pracownikom stawek wynagrodzenia,

w powiązaniu z rodzajem pracy lub stanowiskiem pracy.

[1] Art. 77^1 Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą **ustalają układy zbiorowe pracy**, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77^2-77^5.

Art. 78 § 2. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77^1-77^3, **wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku**, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

ENEA Centrum Sp. z o.o.
ul. Górecka 1, 60-201 Poznań
tel. +48 / 61 884 58 20
enea.centrum@enea.pl
www.enea.pl

Treść przepisów ustawy nakłada na strony układu zbiorowego pracy obowiązek zamieszczenia w takim akcie tabel stawek wynagrodzenia w odniesieniu do stanowisk pracy (taryfikator kwalifikacyjny i tabela zaszeregowań).

Jeżeli chodzi o układy zbiorowe pracy obowiązujące w energetyce, to można się tu powołać na artykuł zbiorowy (pod red. A. Polańskiej) pt. „Układy zbiorowe pracy jako narzędzie kształtowania wynagrodzeń w zakładach pracy", zamieszczony w czasopiśmie Acta Universitatis Lodziensis Folia Oeconomica nr 60 pt. „Instrumenty zakładowej polityki płac" (Łódź, 1986). Na stronach 90-96 analizie został poddany Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z 30.12.1974 r. Wyraźnie i wielokrotnie podkreśla się w tym opracowaniu, **że częścią postanowień układu były, są i powinny być tabele stawek płac.**

Dalej, autor H. Obora, w artykule pt. „Analiza i projekt tabeli płac w przedsiębiorstwie energetycznym" (Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Zeszyt nr 506 pt. „Prace z zakresu metod organizacji i zarządzania", Kraków 1998, str. 79-104) **omawia i projektuje tabele płac, ewidentnie zamieszczając zawsze stawki płac.**

Nie ma żadnych podstaw do tego aby przyjąć, że Strony układu zbiorowego pracy mogą – na poziomie ustaleń czynionych na szczeblu zakładu pracy – wyłączyć zastosowanie wskazanych przepisów prawa. Chodzi tu bowiem o przepisy kompetencyjne, które zostały ustanowione w interesie pracowników, aby mogli oni zapoznać się i zorientować w swoich uprawnieniach płacowych wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Jest to też czynnik sprawowania kontroli społecznej nad sferą płac w zakładzie pracy, co może zapobiegać np. zjawiskom dyskryminacji w tym zakresie. Pełni on również funkcje ochronną.

Ponieważ prawo, w interesie samych Pracowników, nakazuje, aby zakładowy akt płacowy umożliwiał im zorientowanie się, jakie stawki wynagrodzeń dotyczą poszczególnych stanowisk pracy, stąd Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Enea S.A. oraz Spółek Zależnych nie może i nie stanowi inaczej, gdyż cytowany ust. 2 Zał. nr 11 do tego Układu wyraźnie wskazuje, że tabele płac będą ustalane w *„trybie układowym"*, **co należy rozumieć jako regulowanie tych kwestii w drodze protokołów dodatkowych do układu zbiorowego.**

Powoływany przez Państwa Organizacje Związkowe we wcześniejszych pismach art. 241^2 Kp mówi o rokowaniach prowadzonych w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, który się stosuje także dla dokonania zmian takiego układu (art. 241^2 § 3 pkt 2 i 241^9 § 1 Kp).

Propagowana przez Państwa Organizacje Związkowe idea ustalania tabeli płac jako odrębnego dokumentu nie odpowiada wymogom prawa. Taki odrębny dokument nie jest częścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, ani nie jest częścią jakiegokolwiek regulaminu zakładowego. Jest to więc dokument, który nie ma żadnej podstawy prawnej.

ENEA Centrum Sp. z o.o.
ul. Górecka 1, 60-201 Poznań
tel. +48 / 61 884 58 20
enea.centrum@enea.pl
www.enea.pl

A zatem tabele stawek płac nie mogą funkcjonować poza układem zbiorowym pracy, jako odrębny dokument, o nieznanym statusie prawnym.

V. Brak podstaw do wszczęcia sporu zbiorowego w świetle treści Państwa żądania.

1. Brak możliwości prowadzenia sporu na tle obowiązującego ZUZP ENEA – art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Układ zbiorowy pracy jest rodzajem umowy o charakterze normatywnym zawieranej między pracodawcą, a związkami zawodowymi. Do zawarcia umowy tego rodzaju dochodzi w trybie rokowań, a wynik tych rokowań daje obraz wspólnego stanowiska stron odnośnie ukształtowania spraw objętych układem, w tym również ukształtowania systemu płac.

Rodzaje świadczeń przewidzianych układem zbiorowym pracy oraz ich wysokość kwotowa, czy też wielkość wskaźników przyjętych w takim akcie prawnym kształtuje w sposób pokojowy relacje między Pracodawcą, a Związkami Zawodowymi. W myśl zasady *pacta sunt servanda* strony umowy są związane jej postanowieniami do momentu, gdy umowa przestaje obowiązywać. Jest to zasada odnoszona nie tylko do umów prawa cywilnego o charakterze obligacyjnym, ale także do innych umów i porozumień,
w tym do układów zbiorowych pracy. Waga tych ustaleń jest tego rodzaju, że uznaje się, iż układ zbiorowy pracy jest podstawą pokoju społecznego w zakładzie pracy. Stąd w myśl art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, *„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”*. Do momentu wypowiedzenia takiego układu lub porozumienia nie jest dopuszczalne prowadzenie sporów zbiorowych na tle treści tych aktów prawnych. Przekładając te spostrzeżenia na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że jakiekolwiek żądania dotyczące zmiany, któregokolwiek z elementów lub zasad kształtowania tabel płac w ENEA CENTRUM, nie mogą być dochodzone w trybie sporu zbiorowego przed wypowiedzeniem ZUZP ENEA.

Ponieważ Państwa żądanie zawarte w piśmie z 18.11.2014 r., w gruncie rzeczy sprowadza się do oczekiwania, że Pracodawca podniesie podstawę do budowy tabeli płac w zakresie przewidzianym w tym Porozumieniu, to należy stwierdzić, że gdyby nawet potencjalnie Pracodawca nie chciał dotrzymać tego zobowiązania (co jest twierdzeniem nieprawdziwym), to związkom zawodowym nie służy uprawnienie do wszczęcia sporu zbiorowego na tym tle, przed wypowiedzeniem omawianego tu Porozumienia.

ENEA Centrum Sp. z o.o.
ul. Górecka 1, 60-201 Poznań
tel. +48 / 61 884 58 20
enea.centrum@enea.pl
www.enea.pl

Są to jednak rozważania jedynie hipotetyczne, gdyż Pracodawca w tym celu przygotował projekt Protokołu dodatkowego nr 36 do ZUZP, w którym zrealizowane zostało ustalenie poczynione w Porozumieniu z 14.04.2014 r. Projekt tego Protokołu został przedstawiony do podpisania Organizacjom Związkowym będącym stronami ZUZP ENEA, jednakże do dnia dzisiejszego Organizacje te nie podpisały wspomnianego dokumentu, co uniemożliwia Pracodawcy (w aspekcie formalnym) podniesienie podstawy do budowy tabeli płac w zakresie ustalonym.

Pracodawca nie dysponuje żadnymi środkami prawnymi, przy zastosowaniu których mógłby wyegzekwować od Organizacji Związkowych podpisanie Protokołu dodatkowego. Nie jest więc prawdą, jak to już powiedziano, że Pracodawca nie wywiązuje się z zobowiązań zaciągniętych w dniu 14.04.2014 r. Jest wręcz odwrotnie, to Strona Związkowa ZUZP ENEA uniemożliwia realizację omawianego tu postanowienia. Pracodawca w tym zakresie, w jakim mógł to uczynić samodzielnie, wywiązał się z zaciągniętych zobowiązań, w tym także wypłacił jednorazowe nagrody w przewidzianym terminie, o których była mowa w § 2 Porozumienia z 14.04.2014 r., a którego to postanowienia nie obejmowali Państwo swoim żądaniem skierowanym pod adresem Pracodawcy.

2. **Brak możliwości prowadzenia sporu w sprawach indywidualnych – art. 4 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.**

Podkreślamy, że nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że Pracodawca nie wywiązał się z obiecanych podwyżek płac, czy wypłaty nagród, to i tak każdy z Pracowników Spółki, powołując się na omawiane Porozumienie zbiorowe z 14.04.2014 r., mógłby wystąpić z indywidualnym żądaniem na drodze sądowej przed sądem pracy.

Oznacza, że na mocy art. 4 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie byłby dopuszczalny spór zbiorowy dla wyegzekwowania takich roszczeń pracowniczych.

Także, jeżeli chodzi o wzrost stawek płac spowodowany ustaleniem zawartym w § 1 ust. 1 litera „b" Porozumienia z 14.04.2014 r., to Pracownicy, których wynagrodzenia byłyby niższe od minimalnych stawek płac ukształtowanych poprzez wzrost podstawy budowy tabeli płac, mieliby również indywidualne roszczenie sądowe w tym zakresie, a to oznacza, że na mocy art. 4 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, spór zbiorowy nie byłby dopuszczalny.

3. **Brak możliwości prowadzenia sporu zbiorowego na tle rozbieżności interpretacyjnych stron w kontekście ścieżki formalnoprawnej wprowadzenia treści porozumienia w zakresie wzrostu podstawy budowy tabeli płac.**

W niniejszej sprawie Pracodawca i Organizacje Związkowe różnią się w poglądach co do tego, gdzie powinna być ulokowana tabela stawek płac. Nawet gdyby hipotetycznie rozważając przyjąć, że tabela stawek płac

ENEA Centrum Sp. z o.o.
ul. Górecka 1, 60-201 Poznań
tel. +48 / 61 884 58 20
enea.centrum@enea.pl
www.enea.pl

mogłaby zostać ulokowana w jakimś specyficznym porozumieniu płacowym, to trzeba zauważyć, że w drodze sporu zbiorowego nie można żądać od Pracodawcy zawarcia, nie tylko układu zbiorowego pracy, ale także jakiegokolwiek innego porozumienia. Związek zawodowy może domagać się świadczeń, ale nie może domagać się zwierania umów, układów czy porozumień, bo byłoby to naruszenie fundamentalnej zasady przyjętej w polskim prawie – swobody umów, a wymuszanie zawarcia układów, umów lub porozumień byłoby stosowaniem gróźb w celu doprowadzenia do dokonania czynności prawnej, co by sprawiało że taka czynność prawna nie byłaby ważna. Tego typu sprawy nie mieszczą się w zakresie określonym art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W tym stanie rzeczy nie ma żadnych podstaw prawnych do tego, aby zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mógł powstać spór zbiorowy, który zapowiadają Państwo w piśmie z dnia 18.11.2014 r. Spór ten w sensie prawnym nie będzie istniał.

V. Spór zbiorowy na tle ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W pierwszej kolejności przypominamy, iż art. 1 ustawy 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 ustawodawca ustanowił katalog legalnych, tzn. dozwolonych przez prawo, przyczyn sporów zbiorowych, ograniczając zastosowanie procedury określonej w przepisach w/w ustawy tylko do sporów proklamowanych z powodu jednej lub kilku przyczyn zdefiniowanych w ustawie,
a klasyfikacja przyczyn wymienionych wyżej sporów oznacza jednocześnie klasyfikację dozwolonych celów strajków lub innych akcji protestacyjnych, bowiem strajk albo akcja protestacyjna mogą być organizowane dla poparcia zgodnych z prawem przyczyn sporu zbiorowego, a cele strajku nie mogą być odmienne od celów przedstawionych w żądaniu inicjującym spór zbiorowy.
Przedmiot sporu zbiorowego jest określony w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Regulacje art. 1 w/w ustawy zostały uszczegółowione w art. 4 tej ustawy zgodnie z którą *„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”*-(art. 4 ust. 1) oraz *„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” – (art. 4 ust.2).*

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

ENEA Centrum Sp. z o.o.
ul. Górecka 1, 60-201 Poznań
tel. +48 / 61 884 58 20
enea.centrum@enea.pl
www.enea.pl

- po pierwsze, ustawa wyłącza przewidzianą jej przepisami procedurę rozstrzygania sporów zbiorowych pracy, wynikłych z innych – niewymienionych w art. 1 – przyczyn. Oznacza to, że Pracodawca i osoby reprezentujące jego prawa i interesy mogą nie przyjąć do wiadomości oświadczenia związku zawodowego o ogłoszeniu sporu zbiorowego, jego domniemanej kontynuacji i nie przystąpić do rokowań, jeżeli według ich oceny, jego przedmiot nie mieści się w klasyfikacji wynikającej z art. 1 ustawy,

- po drugie, z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 1., 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 powyższego nie ulega wątpliwości, że spory zbiorowe są instytucją ustawową, a ustawy są wiążące zarówno dla pracodawców jak i związków zawodowych. 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 ustawie.

VI. Podsumowanie. Stanowisko Spółki.

W podsumowaniu niniejszego pisma pragniemy z całą stanowczością podkreślić, biorąc za podstawę argumenty przedstawione powyżej, iż brak jest jakichkolwiek podstaw prawnych do spełnienia przedstawionego przez Państwa żądania. Sprawy podnoszone przez Państwa nie mieszczą się w katalogu spraw wymienionych w art. 1 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a nadto nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego z uwagi na dyspozycję art. 4 ust. 1 i 2 w/w ustawy.
W świetle powyższego podkreślamy, że Spółka nie znajduje się w sporze zbiorowym na tle żądania zgłoszonego przez Państwa w piśmie z dnia 18.11.2014 r., gdyż kwestia przez Państwa podnoszona nie może być przedmiotem sporu zbiorowego i Spółka nie może i nie będzie prowadziła rokowań na tle zgłoszonego przez Państwa żądania.

Nadto informujemy, iż prowadzenie sporu zbiorowego wbrew przepisom Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oznaczało będzie nielegalność tego sporu z wszystkimi wiążącymi się z tym konsekwencjami zarówno dla organizatorów, jak i uczestników.

Nadto wskazujemy, że pewnym problemem w aktach komunikowania się Pracodawcy ze Stroną Społeczną jest to, że na merytoryczne racje przedstawiane przez Zarząd Spółki Państwa Organizacje nie odpowiadają równie merytorycznie, ale ograniczają się Państwo do powtarzania określonych żądań i twierdzeń lub jak

ENEA Centrum Sp. z o.o.
ul. Górecka 1, 60-201 Poznań
tel. +48 / 61 884 58 20
enea.centrum@enea.pl
www.enea.pl

w tym konkretnym przypadku wysuwając bezpodstawne żądanie w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Niewątpliwe nie sprzyja to konstruktywnemu dialogowi, do którego Zarząd Spółki zawsze dąży. Ponownie wskazujemy, że w dniu 9 maja br. Pracodawca wykonując zapisy zawartego Porozumienia z dnia 14.04.2014 r. przesłał Państwu celem podpisu Protokół nr 36 do ZUZP. Do dnia dzisiejszego protokół ten nie został przez Państwa podpisany.

Mając na uwadze wagę dokumentu jakim jest Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy stanowiący źródło prawa pracy w Spółce oraz kierując się interesem Pracowników ponawiamy swoja prośbę o podpisanie Protokołu nr 36 do ZUZP.

Z poważaniem

Członek Zarządu
ds. Finansowych
Ewa Troszczyńska

PROKURENT
Alina Dembińska

NIP 777-00-02-843, REGON 630770227
Sąd Rejonowy Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu
VIII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego nr KRS 0000477231
Kapitał zakładowy: 3 426 500 PLN