Kancelaria Radcy Prawnego
Paweł Cierkoński
ul. Mostowa 3/3, 66-400 Gorzów Wlkp.,tel./fax 095 720-00-54, www.bcs-kancelaria.pl

Gorzów Wlkp., dn. 3 stycznia 2014 r.

Opinia prawna

I. Zleceniodawca

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność" Komisja Międzyzakładowa Enea z siedzibą w Poznaniu, ul. Nowowiejskiego 11, 60-967 Poznań („**Zleceniodawca**").

II. Przedmiot

Skuteczność oraz konsekwencje wybranych postanowień Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego z dnia 29 czerwca 2007 roku w związku z planowanym przenoszeniem części pracowników ENEA Operator Sp. z o.o. („**Pracodawca**") do Centrum Usług Wspólnych tworzonego dla Grupy Kapitałowej ENEA w ramach spółki ENEA Centrum Sp. z o.o.

III. Stan faktyczny

1. W dniu 29 czerwca 2007 r. w Sierakowie między ENEA S.A., ENEA Operator Sp. z o.o. oraz wszystkimi funkcjonującymi w owym czasie w ENEA S.A. organizacjami związkowymi zawarto „Trójstronne porozumienie zbiorowe zawarte na podstawie art. 26^1 ustawy o związkach zawodowych" (**„Porozumienie"**). Porozumienie zostało zawarte w związku z procesem przekształceń w Grupie Kapitałowej ENEA w postaci przeniesienia działalności dystrybucyjnej do Pracodawcy.
2. W § 4 ust. 3 Porozumienia strony ustaliły, że: *„Regulamin Organizacyjny ENEA Operator Sp. z o.o. w celach i założeniach nie będzie odbiegał od Regulaminu Organizacyjnego ENEA S.A. W szczególności, ENEA S.A. oraz spółka ENEA*

Operator Sp. z o.o. zobowiązują się do realizacji takiej struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa ENEA Operator Sp. z o.o., w którym prowadzenie działalności gospodarczej oparte będzie na terytorialnym podziale obszaru działania ENEA S.A., w szczególności zachowane zostaną w obecnym kształcie Oddziały Dystrybucji.”. W chwili zawierania porozumienia Regulamin Organizacyjny Enea S.A. przywidywał istnienie Oddziałów Dystrybucji oraz wyodrębnionych w ich ramach Rejonów Dystrybucji jako podstawowych szczebli organizacyjnych.

3. W Grupie Kapitałowej ENEA prowadzony jest obecnie projekt tworzenia Centrum Usług Wspólnych (CUW), który zakłada również przenoszenie pracowników ENEA Operator Sp. z o.o. do CUW tworzonego w ramach spółki ENEA Centrum Sp. z o.o. Przedmiotowe przejście pracowników, planowane na 2014 r., ma odbywać się w trybie art. 23^1 Kodeksu pracy i będzie dotyczyło także pracowników, objętych Porozumieniem.

IV. Wywód

1. Porozumienie z dnia 29 czerwca 2007 r. stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy (t.j. Dz. U. 1998 nr 21, poz. 94, ze zm.), co zostało wprost stwierdzone w jego § 1 ust. 3. Zostało ono zawarte w oparciu o art. 26^1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2001 r. nr 79, poz. 854, ze zm.), który ma zastosowanie w wypadku, gdy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy lub nowy pracodawca ma zamiar przeprowadzać zmiany w warunkach zatrudnienia. Zacytowany wyżej § 4 ust. 3 Porozumienia dotyczy właśnie tej kwestii, a mianowicie ogranicza możliwość dalszych zmian w strukturze zatrudnienia u nowego pracodawcy. Dokonane w toku negocjacji z organizacjami związkowymi uzgodnienia spraw cząstkowych należy przy tym ocenić jako wiążące dla pracodawcy (art. 26^1 ust. 4 ustawy o związkach), albowiem właśnie w ten sposób należy rozumieć dyrektywę nakazującą "uwzględnienie ustaleń" dokonanych w toku negocjacji (por. G. Orłowski, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, fragment pozycji: *Zbiorowe prawo pracy.* Komentarz, red. prof. dr hab. Jerzy Wratny, red. dr Krzysztof Walczak, Warszawa 2009). W tym kontekście, przyjąć należy, że na podstawie przytoczonego postanowienia § 4 ust. 3 Porozumienia, Pracodawca zobowiązał się do zachowania w kształcie istniejącym w dniu 29 czerwca 2007 r. wszystkich Oddziałów Dystrybucji

oraz niedokonywania zmian w ramach struktury organizacyjnej tych Oddziałów, a w konsekwencji w warunkach zatrudnienia pracowników, w tym przenoszenia ich do nowo tworzonych spółek.

2. Należy przyjąć, że Porozumienie obejmuje w swej treści dwa rodzaje postanowień, a mianowicie: postanowienia o charakterze celowym, dotyczące konkretnej transformacji organizacyjnej wymienionych spółek, w związku z którą Porozumienie zostało zawarte, a także postanowienia o charakterze ogólnym, wśród których wskazać należy na rozpatrywany § 4 ust. 3. Ów ogólny charakter drugiego wyróżnionego rodzaju postanowień Porozumienia potwierdza zaniechanie zakreślenia przez strony jakiegokolwiek okresu obowiązywania zasad sformułowanych w § 4 ust. 3, przez który to okres Pracodawca nie mógłby odstąpić od przyjętych uzgodnień. Skoro bowiem strony Porozumienia nie postanowiły wyraźnie, do kiedy przyjęte przez Pracodawcę ograniczenia mają go obowiązywać, należy uznać, że ograniczenia te mają charakter bezterminowy. Wniosek przeciwny nie zgadza się z zasadami logicznego myślenia, a tym samym nie mógłby być uznany za trafny.
3. W związku z powyższym, należy rozważyć, jakie działania musiałby podjąć Pracodawca, aby wbrew postanowieniom Porozumienia przeprowadzić planowane zmiany w strukturze zatrudnienia. W tym zakresie należy przytoczyć ugruntowany pogląd judykatury, wyrażony m.in. w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., sygn. akt I PK 23/2010 oraz z dnia 14 września 2010 r., sygn. akt II PK 67/2010, zgodnie z którym do pakietu socjalnego (porozumienia zbiorowego zawartego w trybie art. 26^1 K.p.) należy stosować odpowiednio przepisy o układach zbiorowych pracy. *„Pakiet socjalny jako inne porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi ma taką samą pozycję w hierarchii źródeł prawa, jak układ zbiorowy pracy. Teza ta wynika wprost z art. 9 § 2 K.p. i uprawnia do stwierdzenia, iż w braku unormowania spraw dotyczących pakietów socjalnych trzeba do nich stosować per analogiam przepisy o układach zbiorowych pracy."* (wyrok SN z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/2010). *„Z poglądem tym należy się zgodzić i jest on prezentowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uzasadnienie wyroku z dnia 19 marca 2008 r. I PK 235/2007 OSNP 2009/15-16 poz. 190; Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010/1 str. 36, z glosą L. Florka; uzasadnienie wyroku z dnia 25 listopada 2004 r. III PK 57/2004 OSNP 2005/13 poz. 188 oraz uzasadnienie wyroku z dnia 28 kwietnia 2005 r. I PK 214/2004 OSNP 2006/1-2 poz. 8; choć odmiennie uzasadnienie zagadnienia prawnego przedstawione w uzasadnieniu uchwały Składu Siedmiu Sędziów z dnia 23*

maja 2006 r. III PZP 2/2006 OSNP 2007/3-4 poz. 38).” (wyrok SN z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/2010). Wśród przepisów o układach zbiorowych, które do rzeczonego Porozumienia mają mieć zastosowanie odpowiednie, wskazać należy natomiast art. 241^7 § 3 w zw. z § 1 pkt 3 K.p., zgodnie z którym układ może być wypowiedziany przez każdą ze stron i rozwiązuje się z upływem trzech miesięcy kalendarzowych, chyba że strony w układzie postanowiły inaczej. Z uwagi na powyższe, zasadne jest rozważenie, czy skuteczne wprowadzenie przez Pracodawcę planowanych zmian w strukturze organizacyjnej oraz warunkach zatrudnienia pracowników, nie wymaga wypowiedzenia przez Pracodawcę Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r., w trybie odpowiednio stosowanego art. 241^7 K.p.

4. Niezależnie od powyższego, wymaga podkreślenia, iż wadliwe jest wykładanie postanowienia § 4 ust. 3 Porozumienia w ten sposób, że odnosi się ono jedynie do pracowników zatrudnionych na dzień przejścia zakładu pracy ENEA S.A. do ENEA Operator Sp. z o.o. w 2007 r. Byłoby to bowiem świadome, sprzeczne z prawem, posługiwanie się przez strony Porozumienia kryterium dyskryminacyjnym. Zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego wykluczają wniosek, jakoby strony Porozumienia wprowadziłyby do jego treści postanowienie o charakterze dyskryminującym pracowników zatrudnionych po 2007 r., co dodatkowo przemawia za uznaniem uniwersalnego charakteru rozpatrywanego postanowienia, odrębnego od celowych i konkretnych postanowień Porozumienia, wiążących się ściśle z procesem przekształceń w Grupie Kapitałowej ENEA w postaci przeniesienia działalności dystrybucyjnej do Pracodawcy.
5. Na wypadek naruszenia przez Pracodawcę postanowienia § 4 ust. 3 Porozumienia, które w kontekście planowanych zmian struktury organizacyjnej, zgodnie z wywodami niniejszej opinii, należy oceniać jako w dalszym ciągu skuteczne, można zasugerować następujące, dopuszczalne sposoby ochrony praw pracowników:

   a) spór zbiorowy

   Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 ze zm.), spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Nie budzi wątpliwości, że ewentualny spór dotyczący wprowadzenia zapowiadanych zmian struktury organizacyjnej, a w ślad za tym zmian warunków zatrudnienia, odpowiada

wymaganym prawem przesłankom podmiotowym. Spór taki niewątpliwie miałby charakter zbiorowy, albowiem wskazywana zmiana organizacyjna dotyczy Pracodawcy i może wpływać na prawa i interesy pracowników przez niego zatrudnionych. W literaturze przyjmuje się, że pojęcie „warunki pracy" wymienione we wskazanym przepisie, które mogą stanowić przyczyny wystąpienia przez pracowników na drogę sporu zbiorowego, powinno być rozumiane jako wszelkie okoliczności, które mają wpływ na kształtowanie sytuacji prawnej pracownika (A.M. Świątkowski w: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 276). Nie budzi wątpliwości, że zmiana struktury organizacyjnej oddziału dystrybucji ściśle wiąże się ze zmianą warunków pracy i płacy i jako taka może kształtować sytuację prawną zatrudnionych w nich pracowników, a zatem mieści się w pojęciu warunków pracy. Dopuszczalności wszczęcia sporu zbiorowego w analizowanej sprawie nie wyłącza również art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Zgodnie z jego brzmieniem, 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. Sprawa przenoszenia pracowników ENEA Operator Sp. z o.o. do Centrum Usług Wspólnych tworzonego w ramach spółki ENEA Centrum Sp. z o.o. nie mieści się w pojęciu „zmiana układu zbiorowego pracy", którym posługuje się ten przepis. Żądanie Strony związkowej sprowadzać się bowiem będzie do wywiązania się przez Pracodawcę z przyjętych na siebie zobowiązań wynikających z układu, nie zaś do zmiany jego treści.

b) powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy

Jako że § 4 ust. 3 Porozumienia stanowi element obowiązującego u Pracodawcy porządku prawnego, jego naruszenie może spowodować powstanie po stronie poszczególnych osób zatrudnionych u Pracodawcy roszczeń wynikających ze zmiany warunków pracy i płacy. Szczegółowa analiza tego zagadnienia, jako skutku naruszenia przez Pracodawcę powołanego przepisu Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego, wykracza jednak poza ramy niniejszej opinii.

c) zaskarżenie uchwały Zgromadzenia Wspólników ENEA Operator Sp. z o.o. przez funkcjonariuszy Spółki w przypadku podjęcia uchwały w trybie art. 228 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1030) i spełnienia przesłanek z art. 249 K.s.h.

Zgodnie z art. 228 pkt 3 K.s.h., zbycie i wydzierżawienie przedsiębiorstwa lub jego

zorganizowanej części oraz ustanowienie na nich ograniczonego prawa rzeczowego wymaga uchwały zgromadzenia wspólników. Uchwała taka może być zaskarżona do sądu w trybie powództwa o uchylenie uchwały, którego przesłanki określa art. 249 K.s.h. Legitymację czynną do wystąpienia z takim powództwem posiada zaś m.in. zarząd, rada nadzorcza, komisja rewizyjna spółki oraz poszczególni jej członkowie. Na wypadek realizacji planowanych zmian struktury organizacyjnej Pracodawcy, co winno nastąpić w trybie uchwały Zgromadzenia Wspólników ENEA Operator Sp. z o.o., można zatem rozważyć wystąpienie ze stosownym powództwem przez członka Rady Nadzorczej Spółki będącego przedstawicielem strony społecznej, przy założeniu jednak że będą spełnione przesłanki wynikające z art. 249 K.s.h.

V. Wnioski

1. Na podstawie § 4 ust. 3 Porozumienia, Pracodawca zobowiązał się do zachowania w kształcie istniejącym w dniu 29 czerwca 2007 r. wszystkich Oddziałów Dystrybucji oraz niedokonywania zmian w ramach struktury organizacyjnej tych Oddziałów, a w konsekwencji w warunkach zatrudnienia pracowników, w tym przenoszenia ich do nowo tworzonych spółek.
2. Postanowieniu § 4 ust. 3 Porozumienia należy przypisać charakter ogólny, niezwiązany ściśle z procesem przekształceń w Grupie Kapitałowej ENEA w postaci przeniesienia działalności dystrybucyjnej do Pracodawcy. Za wnioskiem tym przemawia ponadto dyskryminujący wydźwięk ewentualnego stanowiska, jakoby omawiane postanowienie odnosiło się jedynie do pracowników zatrudnionych na dzień przejścia zakładu pracy. Ponadto, wobec zaniechania określenia przez Strony Porozumienia terminu obowiązywania dokonanych tym postanowieniem uzgodnień, należy uznać, że mają one charakter bezterminowy.
3. Na wypadek naruszenia przez Pracodawcę postanowienia § 4 ust. 3 Porozumienia, można rozważyć następujące, dopuszczalne sposoby ochrony praw pracowników: spór zbiorowy, powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, zaskarżenie uchwały zgromadzenia wspólników przez funkcjonariuszy spółki.

r. pr. Paweł Cierkoński