

Postanowienie z dnia 26 stycznia 2006 r.

III KAS 1/05

1. 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.).

2. Spory zbiorowe prowadzone w fazie rokowań i mediacji jako spory zakładowe mogą zostać przekształcone w fazie postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego w jeden spór wielozakładowy, jeżeli takie przekształcenie wynika z woli stron tych sporów, przedmiot sporu dotyczy pracowników zatrudnionych przez więcej niż jednego pracodawcę, a prawa i interesy wszystkich pracowników i pracodawców objętych sporem są reprezentowane przez podmioty upoważnione do działania w imieniu uczestników występujących po stronie pracowników i pracodawców. W takim przypadku właściwe do rozstrzygnięcia sporu jest Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym (art. 16 ust. 2 zdanie drugie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Członkowie: Benedykt Fiutowski, Anna Gajkowska, Wojciech Góźdź, Andrzej Kołodziński, Rafał Łysiak, Elżbieta Polańska.

Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym, po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2006 r. sprawy z wniosku: Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”, Elektrowni Połaniec SA - Grupa Electrabel, Międzyzakładowego Związku Zawodowego przy Elektrowni Połaniec SA - Grupa Electrabel, Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego, Związku Zawodowego Pracowników Dozoru Elektrowni im. Tadeusza Kościuszki w Połańcu i

Międzyzakładowej Organizacji Związkowej „Energetyk” przy Elektrowni Połaniec o rozpoznanie sporu zbiorowego pracy dotyczącego realizacji przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2005 r. z następującymi pracodawcami: Elpologistyka Sp. z o.o. w Połańcu, Elpolab Sp. z o.o. w Połańcu, Elpobud Sp. z o.o. w Połańcu, Elposerwis Sp. z o.o. w Połańcu, Centrum Ratownictwa i Ochrony Straż Pożarna Sp. z o.o. w Połańcu, Elpoautomatyka Sp. z o.o. w Połańcu, Elporem Sp. z o.o. w Połańcu, CTL Maczki-Bór Sp. z o.o. w Sosnowcu

p o s t a n o w i ł o:

1. o d r z u c i ć wniosek w zakresie dotyczącym żądania ustalenia przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2005 r. na poziomie 7% w spółkach: „Elpolab” Sp. z o.o. w Połańcu, „Elpoautomatyka” Sp. z o.o. w Połańcu i „Elpobud” Sp. z o.o. w Połańcu;

2. u z n a ć, że spółki „Elpologistyka” Sp. z o.o. w Połańcu, „Elposerwis” Sp. z o.o. w Połańcu, „Centrum Ratownictwa i Ochrony Straż Pożarna” Sp. z o.o. w Połańcu, „Elporem” Sp. z o.o. w Połańcu i „CTL Maczki-Bór” Sp. z o.o. w Sosnowcu, nie mają obowiązku ustalenia wskaźnika przyrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w 2005 r. pracowników, którzy przeszli do nich z Elektrowni im. Tadeusza Kościuszki Spółka Akcyjna z siedzibą w Połańcu na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., na poziomie 7%.

U z a s a d n i e n i e

W pismach z 13 kwietnia 2005 r. strona prowadząca spór zbiorowy w interesie pracowników (dalej określana jako: „strona związkowa”), reprezentowana przez wnioskodawców w niniejszym postępowaniu, wezwała pracodawców, tj spółki: „Elpologistyka” Sp. z o.o. w Połańcu, „Elpolab” Sp. z o.o. w Połańcu, „Elpobud” Sp. z o.o. w Połańcu, „Elposerwis” Sp. z o.o. w Połańcu, „Centrum Ratownictwa i Ochrony Straż Pożarna” Sp. z o.o. w Połańcu, „Elpoautomatyka” Sp. z o.o. w Połańcu, „Elporem” Sp. z o.o. w Połańcu i „CTL Maczki-Bór” Sp. z o.o. w Sosnowcu, do ustalenia przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2005 r. na poziomie 7%, wskazując, że w razie nieuwzględnienia żądania zostanie ogłoszony strajk. Jako dzień zapowiadzanego strajku wskazano 17 maja 2005 r. Rokowania i mediacje,

prorowadzone następnie z poszczególnymi pracodawcami, nie doprowadziły do zawarcia porozumień i zakończyły się spisaniem protokołów rozbieżności.

We wniosku o wszczęcie postępowania przed Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym strona związkowa wniosła o zobowiązanie pracodawców do realizacji przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2005 r. dla pracowników, którzy zostali zatrudnieni przez nich na podstawie art. 23¹ k.p., w wysokości 7%. Strona związkowa wskazała również, że trzy spółki działające na terenie Elektrowni im. Tadeusza Kościuszki Spółka Akcyjna z siedzibą w Połańcu (obecnie Elektrownia Połaniec S.A. - Grupa Electrabel, dalej powoływana, jako „Elektrownia”), tj. Elpoeko, Elpoterm i Elpoinformatyka, podzieliły stanowisko związków zawodowych i podniosły wynagrodzenia o 7%. Spółki Elporem i Elpoautomatyka zgodziły się na taką podwyżkę, jednakże następnie zmieniły zdanie.

Przedstawione wyżej żądanie strona związkowa wywodzi z porozumienia z 14 lutego 2003 r. kończącego spór zbiorowy pomiędzy Elektrownią a Związkami Zawodowymi działającymi w tej Spółce (dalej powoływane, jako: „Porozumienie”). Porozumienie to kończyło spór dotyczący restrukturyzacji Elektrowni, wszczęty 6 grudnia 2002 r. Porozumienie, między innymi, określiło uprawnienia pracowników, którzy przechodzą do nowych pracodawców (w tym pracodawców będących uczestnikami niniejszego sporu przed Kolegium) na podstawie art. 23¹ k.p. W szczególności § 4 Porozumienia stanowi, że: „1) Do pracowników Elektrowni, którzy przejdą do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy, będą stosowane postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, Układu, a także Pakietu Socjalnego zawartego 9 II 2000 roku pomiędzy Związkami Zawodowymi działającymi w Elektrowni i Tractebel S.A. w części, w jakiej nadal obowiązuje w Elektrowni, którymi byli objęci przed przejściem do nowego pracodawcy. Postanowienia wynikające z aktów, o których mowa w zdaniu poprzednim będą obowiązywały co najmniej do 31 sierpnia 2008 roku, z zastrzeżeniem postanowień § 9. 2) Postanowienia układów wymienionych w ust. 1 niniejszego paragrafu stosowane będą w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia pracownika do nowego pracodawcy.”

Treść odpowiednich postanowień Pakietu Socjalnego, zawartego 9 lutego 2000 r. pomiędzy związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników Elektrowni im. Tadeusza Kościuszki Spółki Akcyjnej z siedzibą w Połańcu a inwestorem - Spółką Tractebel S.A. w związku zamiarem nabycia przez tego inwestora akcji Elek-

trowni od Skarbu Państwa, przedstawia się następująco: „III. 4. Inwestor gwarantuje, że Zarząd Elektrowni ukształtuje politykę płacową pracodawcy w taki sposób, aby od roku 2002 realny przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia był wyższy o 1% od wskaźnika ustalonego w trybie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw. W przypadku braku takiego wskaźnika, strony zobowiązują się niezwłocznie podjąć negocjacje w celu ustalenia wskaźnika wzrostu płac, wyższego od prognozowanego wskaźnika inflacji dóbr i usług konsumpcyjnych przyjmowanego do ustawy budżetowej, biorąc także pod uwagę inne prognozowane wskaźniki inflacji. Przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem stanowiącym podstawę przyrostu wynagrodzeń w roku 2002, będzie przeciętne wynagrodzenie osiągnięte w roku 2001 obejmujące wynagrodzenia obciążające koszty, uwzględniające tytuły wypłat określone w punktach 2 i 3 niniejszego rozdziału. W kolejnych latach bazą będzie rok poprzedni. Gdyby rzeczywisty wskaźnik inflacji różnił się o ponad 1 punkt procentowy od wskaźnika prognozowanego lub przyjętego do wzrostu płac, wynagrodzenie w następnym roku zostanie skorygowane o różnicę pomiędzy wskaźnikiem rzeczywistym a prognozowanym lub przyjętym do wzrostu płac. Podwyżka płac musi obejmować wszystkich pracowników jeden raz w roku kalendarzowym, z mocą od 1 lutego każdego roku”.

Z kolei art. 14.1 ust. 4 zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników Przedsiębiorstwa Spółki Elektrownia im. Tadeusza Kościuszki Spółki Akcyjnej w Połańcu, zawartego 28 sierpnia 1997 r. (dalej powoływanym jako „zuzp”, który został dodany do układu protokołem dodatkowym nr 13, zawartym 4 grudnia 2000 r., ma następujące brzmienie: "Gwarancje płacowe i zasady kształtowania wynagrodzeń: 4. Zarząd Elektrowni ukształtuje politykę płacową Pracodawcy w taki sposób, aby od roku 2002 realny przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia był wyższy o 1% od wskaźnika ustalonego w trybie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw. W przypadku braku takiego wskaźnika, Strony zobowiązują się niezwłocznie podjąć negocjacje w celu ustalenia wskaźnika wzrostu płac, wyższego od prognozowanego wskaźnika inflacji, dóbr i usług konsumpcyjnych przyjmowanego do ustawy budżetowej, biorąc także pod uwagę inne prognozowane wskaźniki inflacji. Przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem stanowiącym podstawę przyrostu wynagrodzeń w roku 2002, będzie przeciętne wynagrodzenie osiągnięte w roku 2001

obejmujące wynagrodzenia obciążające koszty, uwzględniające tytuły wypłat określone w punktach 1, 2 i 3. W kolejnych latach bazą będzie rok poprzedni. Gdyby rzeczywisty wskaźnik inflacji różnił się o ponad 1 punkt procentowy od wskaźnika prognozowanego lub przyjętego do wzrostu płac, wynagrodzenie w następnym roku zostanie skorygowane o różnicę pomiędzy wskaźnikiem rzeczywistym a prognozowanym lub przyjętym do wzrostu płac. Podwyżka płac musi obejmować wszystkich pracowników jeden raz w roku kalendarzowym, z mocą od 1 lutego każdego roku. W razie zachwiania na niekorzyść pracowników Elektrowni relacji pomiędzy przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem pracowników Elektrowni a przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w sektorze przedsiębiorstw lub w razie wzrostu wydajności mierzonego zwiększeniem sprzedaży (w złotych z uwzględnieniem inflacji) na jednego pracownika, po roku 2004 Pracodawca przystąpi do renegocjacji ze Związkami zawodowymi wskaźników procentowych określonych w niniejszym ustępie, celem ich zwiększenia”.

W pismach z 13 kwietnia 2005 r., wszczynających spory zbiorowe z poszczególnymi pracodawcami, strona związkowa motywowała żądanie objęte sporem następująco. Na podstawie § 4 ust. 1 porozumienia kończącego spór zbiorowy z dnia 14 lutego 2003 r. ustalona została zasada, że „do pracowników Elektrowni, którzy przejdą do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy, będą stosowane postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, Układu, a także Pakietu Socjalnego zawartego 9 II 2000 roku pomiędzy Związkami Zawodowymi działającymi w Elektrowni i Tractebel S.A. w części, w jakiej nadal obowiązuje w Elektrowni, którymi byli objęci przed przejściem do nowego pracodawcy”. Postanowienie to w sposób jednoznaczny przesądza o zasadzie równych praw pracowników Elektrowni i pracowników, którzy przeszli do innych podmiotów na zasadzie art. 23¹ k.p., w odniesieniu do układów zbiorowych i Pakietu, poprzez posłużenie się zwrotem „w jakiej nadal obowiązuje”.

Podwyżki coroczne wynikające z ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń oraz Układu i Pakietu socjalnego nie mogą być niższe niż według wskaźnika ustalonego w trybie ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. plus 1%. Mogą być natomiast wyższe. Stanowi o tym pkt 4 Gwarancji płacowych i zasad kształtowania wynagrodzeń Pakietu socjalnego. Coroczne podwyżki w Elektrowni należy traktować jako aktualizację roczną pkt 4 Pakietu socjalnego oraz art. 14.1 ust. 4 zakładowego układu zbiorowego, formę

zmiany tych umów. Wskazując na powyższe brak jest podstaw prawnych do stosowania wobec pracowników z art. 23¹ niższych podwyżek niż te, które zostały wynegocjowane w Elektrowni.

Ponadto, jak wynika z przebiegu postępowania przed Kolegium, strona związkowa wywodzi swoje żądanie z wykładni, przytoczonego wyżej, art. 14.1 ust. 4 zdanie 5 zuzp. W opinii związków zawodowych postanowienie to oznacza, że w sytuacji, gdy: (-) w 2004 r. ustalony na podstawie 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., powoływanej dalej, jako „ustawa o negocjacyjnym systemie”) wskaźnik przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców wynosił 3,2%, a dokonana podwyżka wynagrodzeń wynosiła 4,2% (wskaźnik plus jeden punkt procentowy), (-) prognozowany wskaźnik inflacji został w ustawie budżetowej ustalony na 2%, a (-) inflacja w 2004 r. wynosiła 3,5% - pracodawcy są zobowiązani do dokonania w 2005 r. korekty podwyżki przez dokonanie dodatkowej podwyżki w wysokości 1,5%, a więc różnicy między rzeczywistym wskaźnikiem inflacji a wskaźnikiem prognozowanym. Zdaniem strony związkowej, zgodnie z rozpatrywaną normą układową, należy porównywać rzeczywisty wskaźnik inflacji ze wskaźnikiem prognozowanym, natomiast bez znaczenia jest wysokość wskaźnika przyjętego do wzrostu płac.

W argumentacji pracodawców prezentowanej w protokołach rozbieżności powtarzają się następujące argumenty. Ustalenie między związkami zawodowymi a Elektrownią Połaniec S.A. - Grupa Electrabel Suez wskaźnika przyrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w 2005 r. na poziomie 7% nie ma żadnych skutków prawnych dla pracodawcy. Teza, że coroczne podwyżki w Elektrowni należy traktować, jako aktualizację roczną punktu 4, rozdziału III Pakietu socjalnego oraz art. 14.1 ust. 4 zuzp dla pracowników Elektrowni Połaniec, pozostaje w sprzeczności z zapisem § 4 ust. 1 Porozumienia kończącego spór zbiorowy z dnia 14 lutego 2003 r., z którego wynika, że nowy pracodawca jest związany zapisami tych dokumentów w brzmieniu na dzień przejęcia pracowników w trybie ustawowym. Jakiegokolwiek inne porozumienia zawierane między Elektrownią Połaniec i związkami zawodowymi nie są dla nowego pracodawcy wiążące. Ponadto pracodawcy wskazywali, że niektórzy z nich zawarli ze związkami zawodowymi porozumienie w sprawie wzrostu wynagrodzeń w spółce w 2005 r. w trybie ustawy o negocjacyjnym systemie, ustalając wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dla pracowników,

k którzy przeszli do spółki na zasadzie art. 23¹ k.p., na poziomie 5,5%. Porozumienie to jest ważne i wiążące dla stron, a jego zmiana może nastąpić wyłącznie w trybie wymienionej ustawy, która w art. 4 ust. 3a stwierdza, że podstawą zmiany ustalenia przyrostu przeciętnego wynagrodzenia, może być zmiana sytuacji i możliwości finansowych przedsiębiorcy, a od zawarcia porozumienia sytuacja ta i możliwości finansowe nie uległy poprawie. Takie porozumienia zostały zawarte w spółkach: Elpolab (24 lutego 2005), Elpoautomatyka (24 lutego 2005), Elpobud (23 lutego 2005). Natomiast pozostali pracodawcy, wobec niezawarcia porozumienia w trybie ustawy o negocjacyjnym systemie, wprowadzili stosownymi aktami wewnętrznymi (zarządzeniami prezesa) zasady realizacji wzrostu wynagrodzeń w spółce w 2005 r., ustalając wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dla pracowników, którzy przeszli do spółki na zasadzie art. 23¹ k.p., na poziomie 5,5%, w trybie tej ustawy. W protokołach rozbieżności pracodawcy podkreślili, że zmiana wysokości tego wskaźnika może nastąpić wyłącznie w trybie art. 4 ust. 3a wyżej wymienionej ustawy, który stwierdza, że podstawą zmiany ustalenia przyrostu przeciętnego wynagrodzenia, może być zmiana sytuacji i możliwości finansowych przedsiębiorcy, a od zawarcia porozumienia sytuacja ta i możliwości finansowe nie uległy poprawie.

Niektórzy pracodawcy wskazali ponadto, że związki zawodowe nie ustosunkowały się pozytywnie do żadnej z kolejnych propozycji kompromisowego rozwiązania sporu, przedstawianych przez spółkę.

Odnosnie do wykładni art. 14.1 ust. 4 zdanie 5 zuzp strona pracodawców podniosła, w toku postępowania przed Kolegium, że w świetle tego postanowienia układu pracodawcy nie są zobowiązani do dokonania dodatkowej podwyżki, ponieważ różnica między rzeczywistym wskaźnikiem inflacji a wskaźnikiem (przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia) przyjętym do wzrostu płac, nie przekroczyła jednego punktu procentowego ($3,5\% - 3,2\% = 0,3$ punktu procentowego, a więc mniej niż jeden punkt procentowy).

Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym zważyło, co następuje:

W pierwszej kolejności Kolegium rozpatrzyło swoją właściwość do rozpoznania niniejszego sporu. Wątpliwości w tej kwestii wynikają z faktu, że w fazie rokowań i mediacji spór był prowadzony jako osiem odrębnych sporów zakładowych. Dopiero

po zakończeniu mediacji w poszczególnych spółkach spisaniem protokołów rozbieżności, strona związkowa wystąpiła z jednym wnioskiem o poddanie sporu toczącego się między nią a poszczególnymi spółkami rozstrzygnięciu Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. W tej sytuacji rozważenia wymaga, czy spór ten jest sporem wielozakładowym w rozumieniu art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem: „spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.”

W ocenie Kolegium spory zbiorowe prowadzone w fazie rokowań i mediacji jako spory zakładowe mogą zostać przekształcone w jeden spór wielozakładowy w fazie postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego, jeżeli takie przekształcenie wynika z woli stron tych sporów, przedmiot sporu dotyczy pracowników zatrudnionych przez więcej niż jednego pracodawcę, a prawa i interesy wszystkich pracowników i pracodawców objętych sporem są reprezentowane przez podmioty upoważnione do działania w imieniu uczestników występujących odpowiednio po stronie pracowników i pracodawców. Taka sytuacja wystąpiła w niniejszym sporze. Organizacje związkowe reprezentujące wszystkich pracowników objętych sporami w fazie rokowań i mediacji wystąpiły wspólnie z jednym wnioskiem o poddanie sporu, jako sporu wielozakładowego, rozstrzygnięciu Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. Organizacje te wyznaczyły wspólnie trzech członków do składu Kolegium. Pracodawcy na wezwanie Prezesa Sądu Najwyższego wyznaczyli wspólnie trzech członków kolegium, a w toku postępowania reprezentował ich jeden umocowany przez nich pełnomocnik. Przedmiotem sporu jest, takie samo wobec wszystkich pracodawców, żądanie realizacji przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2005 r., dla pracowników, którzy zostali zatrudnieni przez nich na podstawie art. 23¹ k.p., w wysokości 7%. Żądanie to organizacje związkowe wywodzą z tych samych okoliczności faktycznych oraz z tych samych postanowień porozumień zbiorowych dotyczących wszystkich pracowników objętych sporem. W związku z tym można uznać, że rozpoznawany spór wykracza poza sprawy jednego zakładu pracy, co zgodnie z ustalonym orzecznictwem arbitrażowym decyduje o możliwości uznania, że spór ma charakter wielozakładowy (zob. zarządzenie Prezesa Sądu Najwyższego z 10 lutego 1983, III PO 1/84, OSNCP 1984 nr 11, poz. 207 oraz postanowie-

nia Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym z 17 października 1996, KAS 2/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 180 i z 28 lipca 2000, (niepublikowany). Istotne znaczenie ma także to, że w przedstawionych wyżej okolicznościach, wskazujących na tożsamość faktycznych i prawnych okoliczności sporu, jego rozstrzygnięcie powinno być jednakowe dla wszystkich pracowników i pracodawców nim objętych.

Zdaniem Kolegium dopuszczalności opisanego przekształcenia sporów zakładowych w spór wielozakładowy nie sprzeciwia się także art. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który stanowi, że prawa i interesy zbiorowe pracowników wskazane w art. 1 są reprezentowane przez związki zawodowe (ust. 1) oraz że prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców (ust. 2). W szczególności wskazanie w ust. 2 przytoczonego artykułu ustawy, iż pracodawców może reprezentować organizacja pracodawców nie oznacza, że nie mogą oni występować w sporze bez pośrednictwa takiej organizacji. Przepis ten określa tylko jedną z możliwych form reprezentacji strony pracodawców i nie wyklucza innych możliwości, w tym działania przez wspólnie ustanowionego pełnomocnika. Pogląd, że w sporze wielozakładowym po stronie pracodawców może występować kilka podmiotów działających za pośrednictwem wspólnej, pozaorganizacyjnej reprezentacji, jest również przyjęty w doktrynie prawa (np. B. Cudowski: Spory zbiorowe w polskim prawie pracy, Białystok 1998, s. 89.)

Kolegium odrzuciło wniosek o wszczęcie postępowania w zakresie dotyczącym żądania ustalenia przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2005 r. na poziomie 7% w spółkach „Elpolab” Sp. z o.o. w Połańcu, „Elpoautomatyka” Sp. z o.o. w Połańcu, „Elpobud” Sp. z o.o. w Połańcu. W spółkach tych zostały zawarte porozumienia w sprawie wzrostu wynagrodzeń w 2005 r. w trybie ustawy o negocjacyjnym systemie, ustalające wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dla pracowników, którzy przeszli do spółki na zasadzie art. 23¹ k.p., na poziomie 5,5%. Porozumienia te nie zostały wypowiedziane ani rozwiązane za porozumieniem stron, a zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. 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”. W tej sytuacji spór dotyczący żądań wobec tych pracodawców jest niedopuszczalny, ponieważ dotyczą one wprost zmiany treści

wskazanych wyżej porozumień (zmiany wysokości wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2005 r. z 5,5% na 7%). Oceny tej, wbrew pogładowi strony związkowej, wyrażonemu w toku posiedzenia Kolegium, nie zmienia to, że strony każdego z tych porozumień przewidywały możliwość ich zmiany. Należy bowiem stwierdzić, że z natury rzeczy każda umowa może być zmieniona za zgodą stron bez względu na to, czy wyraźnie przewidzą to w treści porozumienia, czy nie. Natomiast istotą zasady wyrażonej w przytoczonym wyżej przepisie ustawy o rozwiązywaniu sporów, jest dopuszczalność wszczęcia lub prowadzenia sporu zbiorowego dotyczącego zmiany treści porozumienia zbiorowego nie wcześniej niż w dniu jego wypowiedzenia lub rozwiązania w inny dopuszczalny sposób. W tym stanie rzeczy uznanie, że wyrażne dopuszczenie przez strony porozumienia możliwości jego renegowania upoważnia stronę zgłaszającą takie żądanie do wszczęcia sporu zbiorowego w celu jego realizacji, oznaczałoby dopuszczenie sporu o zmianę treści porozumienia przed dniem jego wypowiedzenia lub rozwiązania. Uznanie takiej możliwości przekreśliłoby sens dyspozycji wynikającej z art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Należy również wskazać, że zgodnie z art. 4 ust. 3a ustawy o negocjacyjnym systemie, podstawą zmiany ustalenia przyrostu przeciętnego wynagrodzenia, może być zmiana sytuacji i możliwości finansowych przedsiębiorcy. Zgodnie z twierdzeniami pracodawców, od zawarcia porozumienia sytuacja ta i możliwości finansowe nie uległy poprawie, czego strona związkowa w toku postępowania przed Kolegium nie podważyła.

Odnosząc się do wniosku strony związkowej w pozostałym zakresie Kolegium uznało, że meritum sporu dotyczy wykładni § 4 ust. 1 Porozumienia oraz art. 14 ust. 1 pkt 4 zuzp. Odnośnie do wykładni § 4 ust. 1 Porozumienia strona związkowa, jak wcześniej wskazano, twierdzi, że skoro w tym postanowieniu układu ustalono, że do pracowników, którzy przeszli do nowych spółek na podstawie art. 23¹ k.p., stosuje się Pakiet i zuzp w części, w jakiej nadal obowiązuje w Elektrowni, to coroczne podwyżki w Elektrowni należy traktować jako roczną aktualizację punktu 4 Pakietu i art. 14.1 ust. 4 zuzp. Zdaniem Kolegium takiej wykładni przeczy jednak wyrażnie § 4 ust. 2 zuzp, który wprost stanowi, że nowy pracodawca jest związany Pakietem i zuzp w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p.

Co do wykładni art. 14 ust. 1 pkt 4 zuzp kluczowe znaczenie ma interpretacja zdania piątego, zgodnie z którym: „gdyby rzeczywisty wskaźnik inflacji różnił się o ponad 1 punkt procentowy od wskaźnika prognozowanego lub przyjętego do wzrostu płac, wynagrodzenie w następnym roku zostanie skorygowane o różnicę pomiędzy wskaźnikiem rzeczywistym a prognozowanym lub przyjętym do wzrostu płac.”. Zdaniem strony związkowej, zgodnie z rozpatrywaną normą układową, należy porównywać rzeczywisty wskaźnik inflacji ze wskaźnikiem prognozowanym, natomiast bez znaczenia jest wysokość wskaźnika przyjętego do wzrostu płac. W ocenie Kolegium wykładnia ta nie jest uzasadniona. Istotnie, rozpatrywane postanowienie układu nie jest na pierwszy rzut oka jasne. W szczególności nie wskazano w nim wprost, czy słowo „wskaźnik” w sformułowaniu „wskaźnika prognozowanego lub przyjętego do wzrostu płac” odnosi się do wskaźnika inflacji, czy do wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Zdaniem Kolegium należy przyjąć, że chodzi tu o wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Taki wniosek wynika, po pierwsze stąd, że pojęcie wskaźnika inflacji przyjętego do wzrostu płac (które różniłoby się od wskaźnika prognozowanego) nie występuje jako instrument kształtowania przyrostu wynagrodzeń ani w ustawie o negocjacyjnym systemie, ani w zuzp. Po drugie celem art. 14 ust. 1 pkt 4 zuzp jest ukształtowanie polityki płacowej w taki sposób, aby pracownicy Elektrowni uzyskiwali przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wyższy o jeden punkt procentowy od wskaźnika tego przyrostu ustalonego w trybie ustawy o negocjacyjnym systemie, a zatem od wskaźnika obowiązującego w całym sektorze przedsiębiorstw. Wynika to wyraźnie z całej treści rozważanego punktu art. 14 zuzp. Taki cel tego postanowienia układu pozostaje także w zgodzie z założeniami ustawy o negocjacyjnym systemie, do której to postanowienie zuzp nawiązuje.

Żądanie związków zawodowych nie ma także uzasadnienia społeczno-gospodarczego. Pracownicy przejęci przez spółki uczestniczące w sporze mają zagwarantowane zachowanie uprawnień na poziomie obowiązującym w dniu ich przejścia do nowego pracodawcy. Warunki ich wynagrodzenia po tym dniu powinny zależeć od sytuacji i pozycji ich pracodawców, a nie innej spółki (Elektrowni). Powiązanie warunków pracy i płacy pracowników z kondycją i możliwościami pracodawcy leży bowiem u podstaw stosunku pracy.

Podejmując rozstrzygnięcie Kolegium wzięło również pod uwagę fakt, że w spółkach uczestniczących w sporze występuje rażąca dysproporcja przeciętnych wy-

nagrodzeń między pracownikami przejętymi z Elektrowni w trybie art. 23¹ k.p. a pozostałymi. Zróżnicowanie to wynika stąd, że do pierwszej grupy stosuje się postanowienia zuzp i pakietu, podczas gdy pozostali pracownicy (w tym zatrudnieni po dacie przejęcia pracowników z Elektrowni) z dobrodziejstwa tych aktów nie korzystają. Zgodnie z Porozumieniem taki stan rzeczy ma się utrzymywać do 31 sierpnia 2008 r. W spółce, w której różnica ta jest najmniejsza, wynosiła ona w 2004 r. 1.212 zł. W spółce, w której rozpiętość ta jest największa, wynosiła ona 2.618 zł. W pozostałych różnica między wynagrodzeniami wskazanych dwóch grup pracowników kształtowała się w 2004 r. między 1.694 zł a 2.121 zł. Należy stwierdzić, że uwzględnienie żądania związków zawodowych, bez równoczesnej podwyżki wynagrodzeń pozostałych pracowników, zwiększyłoby jeszcze tę dysproporcję. W ocenie Kolegium naruszałoby to poczucie sprawiedliwości i było sprzeczne z zasadą równego traktowania pracowników.

Z powyższych względów Kolegium podjęło rozstrzygnięcie jak w sentencji.

=====