

Związek Zawodowy
Pracowników Poczty Polskiej
Ul. Jagiellończyka 4
66-400 Gorzów Wlkp

Pan

Jerzy Skibniewski
Poczta Polska SA
Zastępca Dyrektora CZZL
Pełnomocnik Zarządu ds. Współpracy
z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi
oraz Radą Pracowników
Ul. Stawki 2
00 – 940 WARSZAWA

Nasz znak ZZ/03/2013

Dnia; 02.04.2013r.

Panie Dyrektorze,

od początku 2012r. rozpoczęto negocjacje nad zmianami do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Poczty Polskiej S.A. zawartego w dniu 13 września 2010r.

W listopadzie 2012r. ukazała się informacja, że negocjacje zostały zakończone i rozpoczął się etap zbierania podpisów sygnatariuszy układu pod protokołem dodatkowym nr 1 do ZUZP. Decyzję tę podjęto mimo negatywnych opinii wielu organizacji związkowych, w tym naszej, co do treści tego protokołu (punkt 1d,1f). Następnie przy braku możliwości uzyskania akceptacji przez wszystkie uprawnione organizacje związkowe wprowadzono kolejno dwa porozumienia do protokołu dodatkowego nr 1. Pierwsze z dnia..... listopada 2012r (podpisane m.in. przez jedną z organizacji reprezentatywnych), drugie z dnia 6 marca 2013r.(zawarte przez dwie organizacje reprezentatywne działające w PP SA).

W związku z czym uważamy, że negocjacje nad zmianami do ZUZP ciągle trwają i nie zostały zakończone. Poniżej przedstawiamy stanowisko naszej organizacji co do samych zapisów w projekcie dodatkowym nr 1 jak i późniejszych porozumień oraz ich zgodność z obowiązującym prawem.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 13 września 2010 r. został zawarty pomiędzy Poczta Polska S.A. a 46 Zakładowymi Organizacjami Związkowymi. Mnogość podmiotów po stronie reprezentacji pracowniczej powoduje powstanie zagadnienia co do kręgu podmiotów uprawnionych do zmiany ZUZP. Kwestię tę reguluje art. 241⁹ § 2 K.p. Zgodnie z jego treścią, jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem § 3 i 4.

Oznacza to, że wszelkich czynności dotyczących tego układu dokonują łącznie wszystkie organizacje związkowe, które go zawarły. Stanowią bowiem one stroną tego porozumienia zbiorowego. Wśród tych czynności wymienia się m. in.: czynności dotyczące rejestracji układu (art. 241¹¹ § 1, 2 i 5 K.p.), wypowiedzenie układu (por. art. 241⁷ §1 pkt 3 K.p.) ale i również zawarcie protokołu dodatkowego (por. art. 241⁹ § 1 K.p.).Czynności te po stronie społecznej nie mogą być skutecznie dokonane tylko przez jedną lub niektóre uczestniczące w niej organizacje zakładowe. Oznacza to, że do zawarcia protokołu dodatkowego wymagana jest zgodna wola pracodawcy i strony związkowej - w tym przypadku wszystkich 46 zakładowych organizacji, które zawierały układ. Powyższego nie podważa regulacja zawarta w art. 241²⁵ § 1 i 5 K.p. Z przepisów tych wynika, że jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w

celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Natomiast układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 241^{25a} K.p., uczestniczące w rokowaniach. Przytoczone przepisy określają sposób prowadzenia rokowań prowadzących do zawarcia układu oraz minimalny wymóg reprezentatywności strony społecznej do zawarcia układu. Odnoszą się więc do zawierania układu, a nie do wprowadzania zmian do jego treści w drodze protokołów. Przepisy te bowiem nie wyłączają wynikającej z art. 241⁹ § 2 K.p. zasady tożsamości stron zawierających układ i go zmieniających. Tym samym nie jest dopuszczalne, aby układ zawarty przez 46 organizacji zakładowych został skutecznie zmieniony aktem prawnym zawartym po stronie społecznej jedynie przez reprezentatywne organizacje zakładowe działające w PP SA. Wymienione przepisy mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Reguły zawierania układu i wprowadzania do niego zmian nie mogą zostać zmienione w drodze jakichkolwiek czynności dokonywanych przez strony układu. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22 lutego 2008 r. (sygn. akt. I PZP 12/07) stwierdził, że zmiana postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy może nastąpić tylko w trybie przewidzianym w ustawie. Z tego też względu wszelkie czynności dokonywane przez strony zmierzające do zmiany treści układu, które nie odpowiadają wymaganiom stawianym przez ustawę, nie mogą osiągnąć tego rezultatu.

Niedopuszczalne są także modyfikacje zasad wprowadzania zmian do układu właśnie poprzez „upoważnienie” organizacji reprezentatywnych do decydowania o tych zmianach wspólnie z pracodawcą. Powyższe zasady odnoszą się przy tym do wszelkich dokumentów, jakkolwiek by one nie zostały nazwane („protokół dodatkowy”, „porozumienie”), które w efekcie prowadzą do zmiany treści zakładowego układu zbiorowego pracy.

Podsumowując:

- proponowane przez pracodawcę zmiany do ZUZP w chwili obecnej powinny być traktowane w dalszym ciągu jako projekt; woli zawarcia protokołów dodatkowych nie wyraziła bowiem strona związkowa układu, tj. wszystkie organizacje związkowe, które układ ten podpisały,
- do skuteczności wprowadzenia w życie „Protokołu” oraz „Porozumienia z 6 marca 2013 r.” wymagane jest zgodne współdziałanie wszystkich organizacji związkowych, które za stronę społeczną podpisywały ZUZP (art. 241⁹ § 2 K.p.),
- nie jest dopuszczalne wyłączenie stosowania art. 241⁹ § 2 K.p. w drodze czynności obu stron ZUZP, jak to przewiduje art. 8 ust. 1d projektu zmiany w ZUZP wynikający z „Protokołu”,
- nie jest dopuszczalne wyłączenie stosowania art. 241⁹ § 2 K.p. w drodze czynności pracodawcy i reprezentatywnych organizacji związkowych, jak to przewiduje § 1 pkt 3 „Porozumienia z 6 marca 2013 r.”).

Z poważaniem

*Adam Drapała
Przewodniczący
Związku Zawodowego Pracowników
Poczty Polskiej
w Gorzowie Wlkp*