

Jastrzębie Zdrój, dnia 27 maja 2021r.

Reprezentatywne Organizacje Związkowe JSW S.A.:

ZOK NSZZ Solidarność JSW S.A.

Federacja Związków Zawodowych Górników JSW S.A.

Związek Zawodowy „KADRA” Pracowników JSW S.A

Zarząd JSW S.A.

**Oświadczenie Reprezentatywnych Organizacji
Związkowych JSW S.A.**

W reakcji na „Oświadczenie Zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.” czujemy się uprawnieni i zobowiązani do zajęcia stanowiska w przedmiocie twierdzeń zawartych w w/w oświadczeniu.

Wskazać należy, że w myśl art. 78 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (Dz. U. 2020.1740 tj. z dnia 8 października 2020r.) do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Do zawarcia umowy wystarcza wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany.

Powyższe oznacza, że w kontekście przedmiotowego porozumienia zostały spełnione minimalne ustawowe przesłanki uprawniające do twierdzenia, że porozumienie wywiera skutek prawny. Powyższy argument znajduje również potwierdzenie w przepisach dotyczących zawierania porozumień między pracodawcą a organizacjami związkowymi, w których nie ma przepisów nakładających szczególnej formy zawarcia porozumienia lub też konieczności urzędowego poświadczenia daty (tzw. data pewna, której mowa w art. 81 Kodeksu cywilnego).

Zwracamy również uwagę, że pod oświadczeniem złożone zostały podpisy osób uprawnionych do zawarcia tegoż porozumienia.

Odnosząc się do twierdzenia jakoby przedmiotowe porozumienie miało jedynie charakter projektu w szczególności ze względu na brak opatrzenia porozumienia datą jego zawarcia uznać należy, za całkowicie chybiony. Trudno wszak nadawać inną treść oświadczenia woli złożonego przez obie strony porozumienia niż to, które zostało złożone przy zawarciu porozumienia. Gdyby intencją stron porozumienia było przygotowanie jedynie projektu porozumienia to odpowiedni zapis winien się znaleźć w podpisanym dokumencie.

Mając na względzie powyższe uznać należy, że porozumienie istnieje i wywołuje skutki prawne.

Odnosząc się do twierdzenia jakoby koniecznym było zbadanie przez Sąd Powszechny skuteczności zawartego porozumienia to wskazujemy, że takie działanie zmierzać będzie jedynie do przedłużenia sporu, a w przypadku uznania przez Sąd ważności porozumienia (o czym jesteśmy przekonani) Spółka zostanie narażona na stratę poprzez wypłatę odsetek za nieterminowo wypłacone świadczenia związane z pracą.

Odnosząc się do wskazanego przez Państwa argumentu, że realizacja porozumienia może rodzić konieczność natychmiastowego zwrotu otrzymanego dofinansowania Polskiego Funduszu Rozwoju S.A wskazać należy, że możliwym jest zawarcie stosownego aneksu do porozumienia, którego skutkiem będzie przesunięcie jego realizacji w czasie, tak aby Spółki nie narazić na konieczność zwrotu otrzymanych świadczeń.

Wskazujemy również, że dywagacje nt. ewentualnej odpowiedzialności karnej zarządu JSW S.A. za realizację zawartego porozumienia z pewnością nie mają związku z realizacją porozumienia, które stanowi w myśl art. 9 Kodeksu pracy źródło prawa pracy. Realizacja przez osoby zarządzające zakładem pracy źródła prawa pracy nie będzie rodzić odpowiedzialności karnej.

Raz jeszcze wskazujemy, że w lutym 2020r. zostało zwarte porozumienie pomiędzy JSW S.A., a reprezentatywnymi organizacjami związkowymi występującymi jako wspólna reprezentacja zakładowych organizacji związkowych w sprawie wzrostu wynagrodzeń w roku 2020 dla pracowników zatrudnionych w Jastrzębskiej Spółce Węglowej S.A. Biorąc pod uwagę powyższe, okazuje się że do dnia dzisiejszego przedmiotowe porozumienie przez Państwa nie jest respektowane. Przypominamy, że według obecnie przyjętego poglądu, porozumienia (w tym porozumienie o którym mowa w niniejszym piśmie) uznawane są za przepisy prawa pracy. Zgodnie z brzmieniem wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05) porozumienia zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez „oparcia w ustawie” są źródłem prawa pracy. Poza powyższym, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003r. (I PK 270/02), podkreślono, iż przy ocenie zasadności roszczeń pracowniczych opartych na postanowieniach porozumienia zawartego przez związki zawodowe

z przyszłym nabywcą przedsiębiorstwa kierować się należy zasadą, że taka umowa ma moc wiążącą nie tylko w sferze zbiorowego prawa pracy, lecz także w zakresie indywidualnych roszczeń pracowniczych. Niewątpliwie poza powyższym wskazać przede wszystkim należy na uchwałę siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2006r. (III PZP 2/06), zgodnie z którym postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej(...) pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kodeksu pracy.

Wobec powyższego wzywamy do stosowania przedmiotowego porozumienia gdyż niepokój społeczny jest coraz większy z uwagi na nie przestrzeganie dokonanych ustaleń przez pracodawcę. Brak realizacji porozumienia zmusi nas do podjęcia dalszych działań przewidzianych w przepisach prawa.



.....
Sławomir Kozłowski - ZOK NSZZ Solidarność JSW S.A



.....
Roman Brudziński - ZOK NSZZ Solidarność JSW S.A



.....
Paweł Kołodziej - Federacja ZZG JSW S.A.



.....
Marek Płocharski - ZZ „KADRA” Pracowników JSW S.A.