



## ORZECZENIE

Dnia 21 października 2008 r.  
Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący, sprawozdawca)  
Marek Solecki  
Janusz Śniadecki  
Edmund Myszka  
Miroslaw Czapiewski  
Marcin Robert Łysiak  
Andrzej Stankiewicz

Protokolant Hubert Piskorz

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2008 r.  
sprawy z wniosku Wspólnej Reprezentacji Organizacji Związkowych działających  
w Grupie Kapitałowej ENERGA S.A. w Gdańsku

o rozpoznanie sporu zbiorowego pracy z pracodawcami:

ENERGA - OPERATOR Spółka Akcyjna w Gdańsku, ENERGA - OPERATOR  
Spółka Akcyjna - Oddział w Gdańsku, ENERGA - OPERATOR Spółka Akcyjna -  
Oddział w Koszalinie, ENERGA - OPERATOR Spółka Akcyjna - Oddział w Kaliszu,  
ENERGA - OPERATOR Spółka Akcyjna - Oddział w Elblągu, ENERGA -  
OPERATOR Spółka Akcyjna - Oddział w Płocku, ENERGA - OPERATOR Spółka  
Akcyjna - Oddział w Olsztynie, ENERGA - OPERATOR Spółka Akcyjna - Oddział w  
Toruniu, ENERGA - OPERATOR Spółka Akcyjna - Oddział w Słupsku,

w przedmiocie braku uzgodnienia sprzedaży zorganizowanej części  
przedsiębiorstwa w postaci BOK-ów do innej spółki

1. stwierdza, że Pracodawcy przeprowadzili restrukturyzację w  
zakresie wydzielenia ze struktur ENERGA – OPERATOR S.A. Biur  
Obsługi Klienta do spółki Twoja Energia sp. z o.o. bez

wystarczających starań o uzyskanie uzgodnienia ze związkami zawodowymi;

2. stwierdza jednocześnie, że działanie Pracodawców, o którym mowa w pkt 1, nie stanowiło naruszenia postanowień Umowy Społecznej o charakterze normatywnym;

3. uznaje, że działanie Pracodawców, o którym mowa w pkt 1, nie pozbawia skutków prawnych dokonanej restrukturyzacji;

4. zobowiązuje Pracodawców, w przypadku przyszłych zamierzeń w zakresie „dalszej restrukturyzacji”, do każdorazowego podjęcia szczególnych starań o uzgodnienie kwestii dotyczących praw i interesów pracowniczych ze stroną związkową, co dotyczy także podjęcia starań o zawarcie porozumienia, o którym mowa w art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawy o związkach zawodowych; powyższe wyczerpuje obowiązek określony w postanowieniach art. 18 ust. 2 i 3 Umowy Społecznej;

5. oddała dalej idące roszczenia Wnioskodawcy;

6. stwierdza, że orzeczenie wiąże Strony.

### **Uzasadnienie**

We wniosku z dnia 7 lipca 2008 r. o wszczęcie postępowania przed Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym Wspólna Reprezentacja Organizacji Związkowych działających w Grupie Kapitałowej ENERGA S. A. wniosła o zaprzestanie działań niezgodnych z art. 18 Umowy Społecznej z dnia 19 lipca 2007 r. nr 1/1-GK ENERGA/2007 oraz art. 4, 5 i 6 Porozumienia z dnia 7 marca 2007 r. – w tym niezwłocznego wstrzymania wykonania umowy z dnia 23 czerwca 2008 r. sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa w postaci Biur Obsługi Klienta do innej spółki do czasu uzgodnienia tego procesu restrukturyzacji i

zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, do czego zobowiązuje art. 18 ust. 3 Umowy Społecznej.

W uzasadnieniu wniosku wskazano, że ENERGA – OPERATOR S. A. przez podejmowanie działań mających na celu przenoszenie pracowników Obsługi Klienta oraz Teleinformatyki do innych pracodawców naruszyła zobowiązania przyjęte w porozumieniu z dnia 3 sierpnia 2007 r. ustalającym kolejność podejmowanych procesów restrukturyzacyjnych a także wynikające z art. 46 Umowy Społecznej zobowiązanie nie przeprowadzania restrukturyzacji przed ustaleniem parytetu wymiany akcji oraz przed utworzeniem Międzyzakładowego Pracowniczego Programu Emerytalnego (art. 24 Umowy Społecznej). Zasadniczy jednak zarzut dotyczył naruszenia wynikającego z art. 18 Umowy Społecznej zobowiązania Pracodawców, że nie podejmą kolejnych działań restrukturyzacyjnych bez uprzednich uzgodnień z właściwymi związkami zakładowymi (art. 18 ust. 2) oraz, że w trakcie obowiązywania Umowy Społecznej nie będą podejmować działań zmierzających do przejścia całości lub części zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k. p. bez zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Powyższy wniosek jest podjętą przez stronę Związkową próbą rozwiązania sporu zbiorowego przez poddanie go rozstrzygnięciu Kolegium Arbitrażu Społecznego (art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.). Przedmiotowy spór rozpoczęło wystąpienie strony Związkowej w piśmie do pracodawcy z dnia 27 września 2007 r. Wobec nieskuteczności podjętych następnie rokowań i mediacji – zakończyło je spisanie dnia 28 kwietnia 2008 r. protokołu rozbieżności. W protokole tym ujawniono jako nadal aktualne w szczególności żądanie strony Związkowej przestrzegania przez Pracodawców art. 18 Umowy Społecznej oraz art. 4, 5 i 6 porozumienia z 7 marca 2007 r. w tym wstrzymania działań mających na celu przenoszenie pracowników Obsługi Klientów oraz Teleinformatyki do innych pracodawców. Według strony reprezentującej Pracodawców strona Związkowa otrzymała trzy warianty propozycji wydzielania Biur Obsługi Klienta (informacja z dnia 24 kwietnia 2008 r.), które gwarantują realizację celu Umowy Społecznej i w pełni zabezpieczają liczbę miejsc pracy zarówno w Grupie ENERGA jak i liczbę

miejsc pracy dla obecnych pracowników Biur Obsługi Klienta, gwarantują zachowanie wszystkich warunków pracy i płacy oraz innych świadczeń ujętych w Umowie Społecznej. Ponadto wszyscy pracownicy BOK otrzymaliby dodatkowe świadczenia premiowe. Pracodawca zasadniczo stoi na stanowisku, że żądania Strony Związkowej wykraczają poza zakres ochrony miejsc pracy i warunków płacy i ingerują w zakres, sposób i cel prowadzenia działalności gospodarczej prowadzonej w ramach Grupy ENERGA.

Strona związkowa podniosła, że o wariantach wydzielenia BOK dowiedziała się dopiero z Biuletynu wewnętrznego „Express nr 21/2008” oraz z informacji z dnia 24 kwietnia 2008 r.

W Umowie Społecznej określa się:

art. 18

1. Pracodawcy w przypadku dokonywania dalszej restrukturyzacji Grupy Kapitałowej ENERGA zobowiązują się przestrzegać postanowień niniejszej Umowy Społecznej, wcześniej zawartych umów i porozumień oraz obowiązujących przepisów prawa pracy.
2. Pracodawcy zobowiązują się, że nie podejmie kolejnych działań restrukturyzacyjnych bez uprzednich uzgodnień z właściwymi Związkami Zawodowymi.
3. Pracodawcy zobowiązują się w trakcie obowiązywania Umowy Społecznej nie podejmować działań zmierzających do przejścia całości lub części zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy bez zawarcia porozumienia o którym mowa w art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Art. 46

1. Zawarcie niniejszej Umowy Społecznej oznacza aprobatę Związków Zawodowych dla dokonanych do dnia zawarcia Umowy Społecznej, działań restrukturyzacyjnych ENERGA – OPERATOR S. A. w zakresie wydzielenia obrotu i wytwarzania, celem spełnienia przez tę spółkę

wymagań wynikających z art. 9 c i art. 9 d ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (j. t. Dz.U. z 2006 r. Nr 89, poz. 625 ze zm.)

2. Dalsze zmiany restrukturyzacyjne polegające między innymi na przenoszeniu majątku lub pracowników nastąpią z poszanowaniem postanowień Umowy Społecznej, po ustaleniu parytetu zamiany akcji dokonanego na podstawie Ustawy o konwersji akcji. Działania te powinny być zgodne z decyzją Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki z dnia 30 czerwca 2007 r. nr DPE – 47- 31(12)/2686/2007/T – załącznik nr 1 – o wyznaczeniu ENERGA – OPERATOR S. A. (d. Koncern Energetyczny ENERGA S. A.) operatorem systemu dystrybucyjnego.
3. Strony zgodnie oświadczają, że z chwilą wejścia Umowy Społecznej w życie traci moc Umowa Społeczna – nr 4/1-G8/2004 dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Spółek tworzących Grupę G-8, zawarta w Straszynie dnia 30 grudnia 2004 r., za wyjątkiem art. 9 i 10 oraz załącznika nr 1 do powyższej umowy tj. Porozumienia w sprawie zabezpieczenia praw do akcji pracowniczych w związku z konsolidacją spółek dystrybucyjnych tworzących grupę G – 8, który stanowi załącznik nr 2 do niniejszej umowy.”

W porozumieniu z dnia 7 marca 2007 r. w sprawie uprawnień Związków Zawodowych w procesie konsolidacji pionowej i restrukturyzacji:

„§ 4

1. Pracodawcy gwarantują, że Pracownicy zachowają swoje dotychczasowe uprawnienia wynikające z ZUZP, PZUZP, Umowy Społecznej i innych dotyczących ich aktów, porozumień i źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 KP. W szczególności Pracownicy zachowają uprawnienia i dotychczasowe warunki realizacji tych uprawnień wynikające z:

- a) pracowniczych programów emerytalnych,

- b) ubezpieczeń grupowych,
  - c) dodatkowej opieki medycznej,
  - d) działalności Pracowniczej Kasy Zapomogowo – Pożyczkowej,
  - e) działalności zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
  - f) PUZP (w szczególności premii rocznej, dopłat do taryfy pracowniczej i deputatu węglowego);
2. W przypadku restrukturyzacji (w tym utworzenie OSD) zachowanie uprawnień przez pracowników zostanie potwierdzone w porozumieniu zawartym na podstawie art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j. t. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) oraz pkt 4 Porozumienia z dnia 26.10.2006 r.

## § 5

Strony zgodnie ustalają następujące zasady i tryb postępowania:

1. W ciągu 14 dni od dnia zawarcia niniejszego porozumienia Pracodawcy przedstawią Związkom Zawodowym zaktualizowany szczegółowy harmonogram konsolidacji i restrukturyzacji uwzględniający przeprowadzenie konsultacji i uzgodnień wynikających z porozumienia z dnia 26 października 2006 r. i niniejszego porozumienia.
2. Związkom Zawodowym działającym u pracodawcy uczestniczącego w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Pracodawcy przedstawią projekty i analizy ekonomiczne i organizacyjno – prawne planowanych przedsięwzięć konsolidacyjnych i restrukturyzacyjnych; powyższe nie zwalnia Pracodawców z obowiązków wynikających z art. 26<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j. t. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).
3. Wyrażenie stanowiska przez organizacje związkowe w związku z powiadomieniem i przedstawieniem projektów i analiz, o których mowa w pkt 2, nastąpi nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania dokumentów, o których mowa w art. 13 ustawy z dnia 7.04.2006 roku o informowaniu pracowników oraz o przeprowadzaniu z nimi konsultacji.
4. Zawiadomienie właściwych organizacji związkowych przez pracodawców

uczestniczących w przedsięwzięciach restrukturyzacyjnych o planowanym przejściu części lub całości zakładu pracy na nowego pracodawcę nastąpi nie później niż 30 dni przed planowanym przejściem, z obowiązkiem podjęcia negocjacji w celu uzgodnienia i podpisania porozumienia na podstawie art. 9 Kp w trybie art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j. t. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

5. Decyzje i działania Strony Pracodawców dotyczące interesów pracowników Koncernu Energetycznego ENERGA S.A., spółki zarządzającej i Spółek Zależnych związane z programem konsolidacji i restrukturyzacji wymagają każdorazowo uzgodnienia na podstawie Porozumienia w G-8 nr 3/1 w sprawie zasad współpracy ..... oraz Umowy Społecznej. Strona Pracodawców zobowiązuje się nie podejmować decyzji i działań dotyczących praw i interesów pracowników Koncernu Energetycznego Energa SA, spółki zarządzającej i Spółek Zależnych bez uprzednich uzgodnień, o jakich mowa w zdaniu poprzednim.
6. Prowadzenie działań konsolidacyjnych lub restrukturyzacyjnych niezgodnie z postanowieniami porozumienia z dnia 26 października 2006 r., i niniejszego porozumienia uprawnia Związki Zawodowe do podjęcia działań dopuszczalnych w obowiązujących przepisach prawa.

## § 6

Przedmiotem porozumienia, o którym mowa w § 5 pkt 5 mogą być w szczególności sprawy uregulowane w Umowie Społecznej i Porozumieniu w G-8 nr 3/1, dostosowujące jej Postanowienia do specyfiki działalności określonej spółki.”

W toku postępowania przed Kolegium Arbitrażu Społecznego pomimo wysiłków Kolegium i zasadniczo dobrej woli obu stron nie udało się uzyskać pożądanego porozumienia.

Powstała natomiast nowa sytuacja w związku z faktycznym urzeczywistnieniem sprzedaży przez Energa – Operator S.A. na rzecz Twoja Energia Spółki z o.o. części przedsiębiorstwa składającego się z Biura Obsługi

Klienta. Według niekwestionowanych przez drugą stronę twierdzeń strony Pracodawców umowa sprzedaży z dnia 10 czerwca 2008 r. została wykonana, odpowiednie składniki majątkowe zostały przeniesione na nabywcę, a pracownicy dotychczas zatrudnieni na stanowiskach związanych z zakresem obsługi klienta stali się pracownikami Twojej Energii Spółki z o.o., na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy z zachowaniem dotychczasowych uprawnień. Pracodawcy oświadczyli, że przejęci pracownicy zachowają uprawnienia wynikające z Umowy Społecznej także dlatego, że ich nowy pracodawca jest również sygnatariuszem Umowy Społecznej. W związku z wydzieleniem Biur Obsługi Klienta i w konsekwencji – zmianą pracodawcy w stosunkach pracy, strona pracodawców przyznała, że nie zostało w tym przedmiocie zawarte porozumienie ze związkami zawodowymi, gdyż pracodawcy uznali, że nie zachodzi taka potrzeba po myśli art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), wobec braku działań, o których mowa w tym przepisie, dotyczących zmiany warunków zatrudniania pracowników.

Pomimo faktycznego zrealizowania wydzielenia i sprzedaży Biur Obsługi Klienta, wnioskodawca niniejszego postępowania (strona Związkowa) nie wycofał się z wyrażonego we wniosku żądania dotyczącego Biur Obsługi Klienta. W tym przedmiocie strona Związkowa wniosła o stwierdzenie, że dokonane „procesy” wydzielenia B.O.K. są nieważne. Niezależnie od tego żądania, chociaż w związku z faktycznym urzeczywistnieniem sprzedaży B.O.K., strona Związkowa wniosła o stwierdzenie w rozstrzygnięciu sprawy przez Kolegium Arbitrażu Społecznego,

po pierwsze:

„że Energa – Operator S.A. prowadząc restrukturyzację między innymi w zakresie wydzielenia zorganizowanej części przedsiębiorstwa w postaci Biur Obsługi Klienta i przeniesienia do innego podmiotu, bez uzgodnienia ze stroną społeczną w postaci podpisania porozumienia w trybie art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych naruszyła zakładowe prawo pracy, a w szczególności jego część w postaci umowy Społecznej”;

po drugie:

„że Pracodawca jest zobowiązany w przypadku kolejnych restrukturyzacji w których pojawią się elementy praw i interesów pracowniczych przestrzegać



zakładowego prawa pracy między innymi w zakresie prowadzenia uzgodnień”.

Strona Pracodawców wniosła o oddalenie niezasadnego jej zdaniem żądania dotyczącego Biur Obsługi Klienta oraz pozostawienie bez rozpatrzenia powyżej przedstawionych wniosków, które pracodawcy uznają za wykraczające poza zakres rozpatrywanego sporu zbiorowego. Pomimo takiego zastrzeżenia Pracodawcy ustosunkowali się merytorycznie do obu „nowych” wniosków, uważając je za niezasadne i wnosząc o ich nieuwzględnienie. Co do pierwszego z nich podniesiono, że wnioskowane stwierdzenie skutkowałoby dokonaniem ustalenia, że postanowienia Umowy Społecznej mają wyłącznie charakter normatywny, co jest niezgodne z treścią Umowy Społecznej której postanowienia ustalające prawa i obowiązki Partnerów Społecznych „posiadają charakter co najwyżej obligatoryjny, z pewnością nienormatywny”. Z kolei wobec niedokonywania zmiany warunków zatrudnienia pracowników, niezgodnienie porozumienia „nie uchybia istnieniu praw i obowiązków Partnerów Społecznych, posiadających charakter obligacyjny, o ile zostały ważne podjęte”. Co do drugiego z „nowych wniosków” Pracodawcy uznali go za bezprzedmiotowy, gdyż wykracza poza rozstrzygany spór zbiorowy, i nie dotyczyłby także sporu innego gdyż „Pracodawcy oświadczają, że będą prowadzić z Organizacjami Związkowymi reprezentującymi pracowników uzgodnienia decyzji i działań dotyczących praw i interesów tych pracowników zgodnie z niekwestionowanym postanowieniem w art. 8 obowiązującej Umowy Społecznej, co skutkuje zdaniem Pracodawców niezawisnięciem sporu zbiorowego w tej kwestii zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”.

Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym zważyło co następuje:

W pierwszym rzędzie Kolegium zdecydowało o rozpoznaniu co do zasadności wszystkich zgłoszonych w sprawie wniosków przez stronę Związkową. Nie ma bowiem racji strona Pracodawców, że wskazane wyżej wnioski, które zostały sformułowane już w toku postępowania przed Kolegium nie dotyczą sporu zbiorowego, tego sporu, który rozpoczął się od wystąpienia Związków Zawodowych w piśmie do Pracodawców z dnia 27 września 2007 r., i który – wobec nieskuteczności rokowań i mediacji – został przeniesiony na forum

Arbitrażu Społecznego. Przedmiotem tego sporu poddanym postępowaniu arbitrażowemu – jak to wynika z uzasadnienia wniosku z dnia 7 lipca 2008 r. – jest dążenie organizacji związkowych do zapewnienia wykonywania przez Pracodawców wskazanych postanowień Umowy Społecznej z dnia 19 lipca 2007 r. (także wcześniejszego Porozumienia z dnia 7 marca 2007 r.) zobowiązujących – według stanowiska wnioskodawcy – do uzgodnienia wszelkich procesów restrukturyzacyjnych istotnych z punktu widzenia spraw pracowniczych (art. 8 i 18 ust. 2 umowy Społecznej), a także do zawarcia porozumienia – stosownie do art. 18 ust. 3 Umowy Społecznej – koniecznego w sytuacji, o której mowa w art. 26 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Pomijając tutaj kwestie, których wnioskodawcy nie powoływali w postępowaniu przed Kolegium Arbitrażu Społecznego, na pewno w centrum sporu poddanego rozstrzygnięciu Kolegium pozostawało zobowiązanie Pracodawców do wykonywania wskazanych we wniosku postanowień Umowy Społecznej, które wnioskodawca uważał, za przepisy zakładowego prawa pracy i którym nadawał określone znaczenie interpretacyjne. Dla określenia zakresu sprawy rozpatrywanej przez Kolegium miało zatem znaczenie nie tylko żądanie wyartykułowane w petitum wniosku ale także podstawa tego żądania przedstawiona w uzasadnieniu wniosku. Należy przy tym zauważyć, że inicjujący postępowanie przed Kolegium wniosek został sformułowany bardzo ogólnie; żądano w nim wszak „zaprzestania działań niezgodnych z art. 18 Umowy Społecznej...”, natomiast żądanie skonkretyzowane odnośnie wstrzymania wykonania umowy sprzedaży B.O.K., przedstawiono jako jeden z przypadków żądanego zakazu ogólnego. Natomiast – co zresztą jest najistotniejsze – skonkretyzowana podstawa faktyczna wniosku dotyczyła twierdzeń i sytuacji związanych ze sprzedażą Biur Obsługi Klienta traktowanych jako wydarzenie restrukturyzacyjne podjęte i przeprowadzone przez Pracodawcę bez wymaganych – według związków – uzgodnienia i porozumienia. To zasadnicze dotyczące udziału organizacji związkowych w procesie restrukturyzacji źródło przedmiotowego sporu zbiorowego nie straciło dla strony Związkowej znaczenia ani odpowiedniego powiązania z podstawą faktyczną sporu nawet wówczas, gdy wydzielenie Biur Obsługi Klienta stało się faktem dokonany.

Przechodząc do meritum sprawy, poddanej rozstrzygnięciu Kolegium

Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym należało w pierwszym rzędzie rozważyć sporną kwestię zobowiązania Pracodawców do uzgodnienia ze Związkami Zawodowymi działań restrukturyzacyjnych takich jak przedmiotowe wydzielenie Biur Obsługi Klienta. Chodziło o określenie źródła tego zobowiązania, czy wynika ono z zakładowych przepisów prawa pracy, a jeżeli nie to jakie tego są konsekwencje prawne.

Zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu pracy ilekroć w kodeksie jest mowa o prawie pracy rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Nie mają racji Związki Zawodowe w przyjętym przez siebie założeniu jakoby postanowienia art. 18 ust. 2 i ust. 3 Umowy Społecznej stanowiły prawo pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.; postanowienia te wykraczają bowiem poza ustawę na której oparta jest Umowa Społeczna i nie określają praw i obowiązków stron stosunku pracy (pracowników i pracodawców).

Wnioskodawca twierdzi, że Umowa Społeczna opiera się na art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych co odpowiada odpowiedniemu zapisowi zawartemu we wstępie do tej Umowy. Tymczasem ustalenia z art. 18 ust. 2 i ust. 3 Umowy Społecznej nie mają adekwatnego odniesienia do wskazanego przez Związki ich ustawowego źródła. Postanowienia te wykraczają poza zakres, i nawet cel (sens) ustawowego wzorca i to w taki sposób, że w żadnym razie nie mogłyby być uznane za rozwinięcie czy uzupełnienie normy ustawowej.

Powyższe stanowisko Kolegium wynika z przeprowadzonej analizy porównawczej obu tekstów – ustawy oraz Umowy Społecznej. Rzeczą podstawową wydaje się zwrócenie uwagi na to, że art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych w jakimkolwiek zakresie nie określa roli (zadań, uprawnień) związków zawodowych w odniesieniu do podstaw przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Te kwestie, dlaczego i według jakich reguł następuje transfer nie są w art. 26<sup>1</sup> ustawy przedmiotem regulacji, bo one nie należą do ustawowo określonych zadań związków zawodowych. Z tego punktu

widzenia cel rozpatrywanej regulacji ustawowej dobrze wyraża jej pierwsze zdanie, określające stan rzeczy poddany normowaniu: „W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę...”. Tak więc nie wprowadzając ograniczenia transferu, który najogólniej mówiąc, podlega dziedzinie zarządzania i prerogatywom pracodawcy (właściciela), określone zostały w poszczególnych ustępach art. 26<sup>1</sup> ustawy wymagane zachowania i obowiązki pracodawców – dotychczasowego i nowego – będące konsekwencją sytuacji „przejścia zakładu pracy”. W sensie funkcjonalnym uregulowania z art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych pełnią rolę zabezpieczeń (instytucjonalnych gwarancji) skutków przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę określonych w art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy; pod tym kątem należy odczytywać uprawnienia związków zawodowych jako strażnika interesów pracowników, którzy stają się – z mocy prawa – pracownikami nowego pracodawcy ale „w dotychczasowych stosunkach pracy”.

Zakresem art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych objęte są następujące zagadnienia:

- a) obowiązek poinformowania zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie „przejścia”, jego przyczynach, prawnych ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, oraz o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników w szczególności, warunków pracy, płacy i przekwalifikowania (ust. 1),
- b) określenie terminu przekazania powyższych informacji (ust. 2),
- c) określenie obowiązku podjęcia negocjacji w celu zawarcia porozumienia co do zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia (ust.3),
- d) przyznanie pracodawcy kompetencji do samodzielnego podjęcia działań w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia w razie negatywnego wyniku negocjacji ze związkami zawodowymi (ust. 4)

Powyższe regulacje ustawowe nie stwarzają podstawy do ukształtowania w umowie ze związkami zawodowymi uprawnienia związków do ograniczenia pracodawców w zakresie transferu zakładu pracy (jego części) jako emanacji prawa własności i dziedziny zarządzania. Zobowiązanie pracodawców, z art. 18 ust. 2 Umowy Społecznej, do niepodejmowania działań restrukturyzacyjnych bez uprzednich uzgodnień z właściwymi związkami zawodowymi i wynikające z art. 18

ust. 3 Umowy Społecznej uzależnienie transferu, o którym mowa w art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy od zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi – nie mogą być uznane za formę realizacji uprawnienia związków zawodowych zakorzenionego w art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych.

Tego rodzaju uprawnienia związków zawodowych nie są postanowieniami określającymi prawa i obowiązki stron stosunku pracy co – o czym była mowa wyżej – stanowi zawarty w art. 9 § 1 Kodeksu pracy warunek kwalifikacji porozumienia zbiorowego według kategorii normatywnej – prawa pracy.

Wynikające z art. 18 ust. 2 i ust. 3 uprawnienia związków zawodowych i odpowiadające im zobowiązania Pracodawców nie mając charakteru normatywnego przepisów prawa pracy, nie określając praw i obowiązków stron stosunku pracy, określają uprawnienia i zobowiązania stron Umowy Społecznej. Nie ma żadnych powodów ażeby pomniejszać znaczenie zobowiązania, które partnerzy społeczni ułożyli pomiędzy sobą w ramach rokowań dotyczących zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej Energia S.A. Przeciwnie trzeba podkreślić powagę zawartej 19 lipca 2007 r. pomiędzy niektórymi pracodawcami z tej Grupy a działającymi u nich związkami zawodowymi Umowy Społecznej, która - stanowiąc owoc rokowań – zabezpieczała dotychczasowe zmiany i określała warunki dalszej restrukturyzacji z udziałem związków zawodowych. Ta umowa społeczna jest porozumieniem o którym mowa w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, zapewniającym prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji do rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Tak więc stosowanie poszczególnych postanowień Umowy Społecznej musi uwzględniać to – wyżej wskazane – konstytucyjne umocowanie partnerów społecznych do rokowań i do zawierania porozumień. Oznacza to, że każdy z partnerów porozumienia powinien realizować umówione zobowiązanie chyba, że wykazałby iż określone zachowanie (działanie, zaniechanie) pozostaje w sprzeczności z Konstytucją, ustawą lub ustalonymi dobrymi zwyczajami. Z zasady domniemania zgodności umówionego zobowiązania z prawem w powiązaniu z dążeniem do zastosowania uzgodnionego zamiaru stron i celu Umowy Społecznej, wynikają dyrektywy takiej interpretacji spornych kwestii, ażeby w możliwie największym stopniu zachować uzgodnione

zobowiązanie. Gdyby się w szczególności okazało, że jakaś część rozpatrywanych zobowiązań, jakiś określony sposób ich realizacji pozostawałby w sprzeczności z ustawowym porządkiem prawnym, to – podobnie jak to stosuje się na gruncie czynności prawnych prawa cywilnego (por. w szczególności art. 58 § 3 a także, art. 353 i 355 Kodeksu cywilnego) – należałoby dążyć do możliwie pełnego zrealizowania zobowiązania w jego części zgodnej z prawem.

Przyjmując powyższe założenia odnośnie kontrowersyjnego między stronami zakresu uprawnień związków zawodowych i odpowiadającego im zobowiązania Pracodawców wynikających z art. 18 ust. 2 i ust. 3 Umowy Społecznej Kolegium Arbitrażu Społecznego uznało, że zobowiązanie pracodawców, że nie podejmują kolejnych działań restrukturyzacyjnych bez uprzednich uzgodnień z właściwymi związkami zawodowymi (art. 18 ust. 2) jest co do zasady ważne. Jest to zobowiązanie przyjęte w imieniu pracodawców przez odpowiednie do tego ich organy, a – co do treści – odpowiada ono wynikom rokowań i celów, które obie strony chciały osiągnąć. Dziedzina restrukturyzacji zasadniczo należy do gestii zarządu właścicielskiego i tak samo zasadniczo nie należy do zadań związków zawodowych. Nie ma tu jednak granic sztywnych i precyzyjnie wytoczonych. Właściciele mogą „podzielić się” tym co do nich należy, a restrukturyzacja nigdy nie jest obojętna dla sytuacji pracowników, zakładów restrukturyzowanych co usprawiedliwia zaangażowanie związków zawodowych. Jeżeli zatem pracodawcy zobowiązywali się do uzgodnienia restrukturyzacji z partnerem rokowań zbiorowych, to powinni zobowiązanie to wykonywać z odpowiednią starannością. Powinni zrobić wszystko co jest odpowiednie dla istoty uzgodnienia. Związki zawodowe będące uprawnionym partnerem do uzgodnienia restrukturyzacji powinny być odpowiednio wcześniej zaznajamiane z projektem restrukturyzacji, co nie jest tylko informacją, że restrukturyzacja nastąpi na określonych zasadach. Partner uzgodnień powinien mieć możliwość w udzielonym stosownym do tego terminie, zajęcia stanowiska. Stanowisko to powinno być przeanalizowane przez partnera ze strony pracodawców, a wyniki tej analizy przekazane stronie związkowej z ustaleniem zasad ostatecznego zakończenia procesu uzgodnień.

Kolegium Arbitrażu Społecznego stwierdza, że pracodawcy w przedmiotowym przypadku dotyczącym wydzielenia Biur Obsługi Klienta nie

dołożyli wystarczającej staranności aby uzgodnić tę restrukturyzację. Nie było partnerskiego stosunku w tym co pracodawcy przedstawiali związkom zawodowym. W szczególności nie wdrożono mechanizmu umożliwiającego partnerowi związkowemu wypowiedzenia się w przewidzianym do tego terminie, skoro związki dostały materiały o charakterze informacyjnym i to dopiero po wszczęciu sporu zbiorowego, a w dalszym toku nie odczuwały pożądanej atmosfery dialogu. Pracodawcy reprezentujący stosunki właścicielskie w dziedzinie restrukturyzacji uważają, że związki zawodowe nie mogą uzależniać od swej zgody czynności zarządu właścicielskiego. Istotnie tak jest. Interpretacja przedmiotowego zobowiązania nie może iść tak daleko ażeby „blokować” ono zarządzanie spółką. Nie można aż tak daleko przesunąć zadań związków zawodowych. Dlatego Kolegium odrzuca takie rozumienie zobowiązania z art. 18 ust. 2 Umowy Społecznej, które sprowadzałoby się do konieczności uzyskania pełnej aprobaty związków jako niezbędnego warunku wydarzenia restrukturyzacyjnego. Związki zawodowe nie mając prawa (uprawnienia) do blokowania restrukturyzacji uprawnione są do jej uzgodnienia. W okolicznościach sprawy pracodawcy nie usprawiedliwili braku uzgodnienia /wydzielenia B.O.K., bo nie podjęli wystarczających starań o uzyskanie tego uzgodnienia.

Jeżeli chodzi o skutki niestaranności strony Pracodawców „to Kolegium w oparciu o zebrany w sprawie materiał przyjmuje - tak jak to przedstawili Pracodawcy -, że co do zasady wydzielenie B.O.K. było dość naturalną konsekwencją dotychczasowych wydarzeń restrukturyzacyjnych Grupy Kapitałowej Energa S.A., a bezpośrednio – odpowiednim działaniem do statusu organizacyjnego i celów gospodarczych wynikających najpierw z uzyskania koncesji operatora systemu dystrybucyjnego, a następnie związanymi z działalnością gospodarczą w tym zakresie na warunkach prawnych bezpośrednio i jednoznacznie określonych we wskazanych decyzjach Prezesa Urzędu Regulacji Energetyków. Wydzielenie BOK należało do prerogatyw zarządu właścicielskiego i było odpowiednie do działalności gospodarczej Pracodawców i nie naruszyło usprawiedliwionych interesów pracowników. Pracownicy przeniesieni do nowego pracodawcy zachowali dotychczasowe warunki zatrudnienia i zachowali uprawnienia, które wynikają z Umowy Społecznej.

Nie mają podstaw – ani w przepisach prawa, ani w postanowieniach Umowy Społecznej żądania strony związkowej do „unieważnienia” czynności cywilnoprawnych Pracodawców dotyczących zbycia BOK-ów. W odniesieniu do regulacji zawartej w Umowie Społecznej należy zauważyć, że interpretowane w sprawie zobowiązanie pracodawców, partnerzy tej Umowy nie powiązali z sankcjami. Umowa nie określa konsekwencji niewykonania zobowiązania. Nie wiadomo więc dlaczego, na jakiej podstawie prawnej Kolegium Arbitrażu Społecznego miałyby, jak tego zażądał wnioskodawca uznać że dokonana sprzedaż BOK-ów była nieważna. Natomiast pominięcie w Umowie Społecznej określenia konsekwencji niewykonania zobowiązania z art. 18, stanowi jedną ze wskazówek interpretacji tego zobowiązania. Trzeba mianowicie rozumieć „uzgodnienie”, o którym mowa w art. 18 Umowy Społecznej – o czym już była mowa wyżej – jako „partnerskie uzgodnienie”, które jednakże nie podważa wyłącznych prerogatyw Pracodawców (właścicieli) w dziedzinie zarządzania – prerogatyw wynikających z ustawowego porządku prawnego.

Jeżeli chodzi o zobowiązanie z art. 18 ust. 3 Umowy Społecznej, to Kolegium Arbitrażu Społecznego uznało, że należy je rozumieć jako zobowiązanie Pracodawców do każdorazowego podjęcia starań o zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi, w przypadku przejścia całości lub części zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Porozumienie to – stosownie do zawartego w Umowie Społecznej odesłania do art. 26<sup>1</sup> ust. 3 ustawy o związkach zawodowych – powinno odnosić się do praw i interesów pracowników oraz zasadniczo zachowywać zasady wynikające z powołanego przepisu. Zobowiązanie ustalone pomiędzy partnerami zbiorowymi nie weryfikuje ustawowo ukształtowanych zasad w zakresie stosunków pracy. Jest natomiast zobowiązaniem wobec związków zawodowych w tym tylko różnym od regulacji ustawowej, że dodaje do niej zobowiązanie w zakresie podjęcia negocjacji w celu zawarcia porozumienia nie tylko wtedy, gdy zachodzą zamierzenia działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, ale w każdej sytuacji przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. W odniesieniu do stanu faktycznego rozpatrywanej sprawy naruszenie przez Pracodawców zobowiązania z art. 18 ust. 3 Umowy Społecznej polegało na niepodjęciu odpowiednich starań o zawarcie porozumienia ze



Związkami Zawodowymi. Nie jest usprawiedliwione zaniechanie tych starań tylko z tego powodu, że w niniejszym przypadku nie wystąpiły zamierzenia dotyczące zmiany warunków zatrudnienia przenoszonych pracowników. Byłoby to być może przekonujące uzasadnienie w odniesieniu do regulacji ustawowej, ale nie w odniesieniu do dalej idącego zobowiązania z Umowy Społecznej. Warto przy tym zauważyć, że Pracodawcy powołują się na pewną sytuację faktyczną – że na skutek wydzielenia BOK-ów nie doszło do zmiany warunków zatrudnienia. Natomiast związki zawodowe, w oparciu o art. 12 ust. 3 Umowy Społecznej, mogły uważać za istotne z punktu widzenia interesów pracowników, ażeby stabilizacja uprawnień pracowników przenoszonych została wyrażona w odpowiednim porozumieniu.

Rozpatrując żądania wnioskodawcy dotyczące przyszłości, ażeby zobowiązać Pracodawców do określonego zachowania, prawa i Umowy Społecznej, Kolegium Arbitrażu Społecznego uznało, że żądania te są zasadne ale tylko w odniesieniu do stwierdzonych naruszeń.

Mając powyższe na uwadze Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym wydało orzeczenie – jak w jego sentencji – na podstawie art. 16 ust. 2 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.).

Za zgodność z oryginałem  
Kierownik Sekretariatu Wydziału

W/2 Jast

