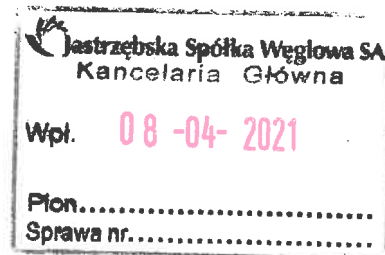


Jastrzębie Zdrój, dnia 08.04.2021r.

Reprezentatywne Organizacje Związkowe
Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.



Sz. P. Barbara Piontek
Prezes Zarządu JSW S.A.

Przypominamy, 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. W pkt. 1 ww. porozumienia strony wskazały, że od 1 marca 2020r. wprowadza się wzrost stawek płac zasadniczych o 4 % dla wszystkich pracowników JSW, zaś w pkt 2 porozumienia ustalono, że zostanie wypłacona jednorazowa nagroda pieniężna w wysokości ustalonej w porozumieniu. 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. Poza powyższym w myśl art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Powyższy przepis Konstytucji RP dopuszcza zawieranie pomiędzy pracodawcą i związkami zawodowymi nie tylko układów zbiorowych pracy ale także porozumień, które uważa się na równi z układami zbiorowymi pracy. Dlatego też ustawowe oparcie wymagane przez art. 9 § 1 kodeksu pracy znajduje w normach rangi konstytucyjnej, co potwierdza że zawarte przez nas porozumienie ze spółka JSW S.A. posiada przymiot prawa. Skoro kodeks pracy dopuszcza w przepisie art. 9 § 1 jedynie regulację ustawową, to tym bardziej zasadne oparcie jest w Konstytucji RP, gdzie art. 59 ust. 2 Konstytucji stosuje się bezpośrednio na podstawie art. 8 ust. 2 Konstytucji RP. W tym stanie rzeczy przedmiotowe porozumienie jest źródłem prawa 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.

Prosimy o przedstawienie stanowiska Zarządu JSW S.A. w zakresie w/w porozumienia w ciągu 7 dni od chwili otrzymania naszego wezwania.

Z poważaniem,

ZOK NSZZ „Solidarność” JSW S.A.

St. Kozłowski Brudziński

Federacja Związków Zawodowych
Górników JSW S.A.

Jerzy Dobrzański

ZZ „Kadra” Pracowników JSW S.A

Halina Kozłowska