

Poznań, dnia 23 października 2020 r.

Organizacja Zakładowa
NSZZ Solidarność
w Bridgestone Poznań sp. z o.o.
ul. Bałtycka 65
61-017 Poznań

Szanowni Państwo,

w odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 5 października 2020 r. oraz pismo z dnia 19 października 2020 r., Pracodawca Bridgestone Poznań Sp. z o.o. pragnie odnieść się do twierdzeń przedstawionych przez Państwa w wyżej wymienionych pismach, a dotyczących oczekiwanego terminu rozpoczęcia rozmów w zakresie zawarcia kolejnego porozumienia płacowego jak i innych dodatkowych poruszanych przez Państwa kwestii.

1. Na samym wstępie niniejszego pisma Pracodawca w sposób wyraźny pragnie zaznaczyć, że z pewnym zdziwieniem i rozczerwaniem przyjął Państwa stanowisko wyrażone w piśmie z dnia 19 października 2020 r. zgodnie, z którym zarzucacie Państwo Pracodawcy brak chęci prowadzenia rozmów w duchu dialogu społecznego, a także brak szacunku do pracowników Bridgestone Poznań Sp. z o.o. Wymaga podkreślenia, że właśnie w duchu prowadzenia konstruktywnego dialogu społecznego oraz w poszanowaniu praw drugiej strony i słusznym interesów pracowników, jak również realizując w pełni postanowienia zawartego w dniu 28 marca 2018 r. porozumienia, Zarząd Spółki w dniu 28 sierpnia 2020 r. wystosował do Państwa pismo z propozycją rozpoczęcia rozmów w przedmiocie zawarcia kolejnego trzyletniego porozumienia płacowego. Zgodnie bowiem z treścią zawartego w dniu 28 marca 2018 r. porozumienia, a w szczególności zgodnie z treścią jego § 7 ust. 2, to czwarty kwartał 2020 r. został zgodnie ustalony przez strony jako czas rozpoczęcia rozmów w przedmiocie zawarcia nowego porozumienia. W swoim ostatnim piśmie Pracodawca wskazał również terminy pierwszych możliwych działań, które to terminy mieszczą się w okresie czwartego kwartału 2020 r., jak również przedstawił swoje intencje dotyczące treści nowego porozumienia.
2. W ocenie Pracodawcy konstruktywnie i w dobrej wierze prowadzony dialog społeczny nie powinien generować niepotrzebnych napięć i niejasności między jego stronami. Tym bardziej niezrozumiała jest dla Pracodawcy krytyczna treść wskazanych powyżej pism oraz zarzuty adresowane w kierunku Bridgestone Poznań Sp. z o.o., szczególnie w sytuacji, gdy Pracodawca pismem z dnia 28 sierpnia 2020 r. wyszedł z inicjatywą rozpoczęcia rozmów płacowych na następne lata i wskazał daty mieszczące się w okresie wynikającym z treści zawartego z Państwem porozumienia. W świetle powyższego w ocenie Pracodawcy Państwa stanowisko wyrażone w piśmie z dnia 19 października 2020 r. jest krzywdzące dla adresata i nie może być uznane w żadnym zakresie za uzasadnione.

3. W piśmie z dnia 19 października 2020 r. zastrzeżenie również Państwo, że jeżeli Pracodawca do końca października 2020 r. nie podejmie kroków zmierzających do rozpoczęcia dialogu będziecie Państwo zmuszeni wszcząć procedurę sporu zbiorowego. Zastrzeżenie to zawarte w treści Państwa wyżej wymienionego pisma budzi uzasadnione wątpliwości w zakresie istnienia po Państwa stronie woli prowadzenia dialogu w dobrej wierze oraz w poszanowaniu słusznym praw drugiej strony. Wymaga również podkreślenia, że obecnie wiążące nas wszystkich porozumienie płacowe zostało zawarte na okres 3 lat w dniu 28 marca 2018 r. Czyli do dnia 28 marca 2021 r. Jako jego strony na tożsamy zasadach związani jesteśmy jego postanowieniami, w tym tymi dotyczącymi tzw. spokoju społecznego oraz niwieszczywania sporów zbiorowych. Natomiast zgodnie z brzmieniem § 7 ust. 2 zawartego porozumienia czwarty kwartał 2020 r. został wskazany przez strony porozumienia jako czas, w którym strony są zobowiązane zasiąść do rozmów w przedmiocie ustalenia treści nowego porozumienia. Proponowany przez Pracodawcę termin rozpoczęcia rozmów mieści się w terminie zgodnie ustalonym przez strony w porozumieniu.
4. Wskazujemy również, że zgodnie z treścią art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 123) *„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”*. Tak więc z uwagi na fakt, że zawarte porozumienie obowiązuje do dnia 28 marca 2021 r., brak jest na chwilę obecną zgodnych z prawem możliwości wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego przez Państwa organizację związkową. Takie działanie stanowiłoby naruszenie przepisów wyżej wymienionej ustawy i byłoby działaniem pozbawionym podstawy prawnej.
5. Chcemy dodatkowo podkreślić, że z uwagi na istotną zmianę sytuacji epidemicznej na terenie całego kraju, spowodowaną rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, jak również z uwagi na znaczny wzrost liczby zachorowań, w tym wśród pracowników naszego zakładu pracy, znajdujemy się w najtrudniejszym okresie od czasu wybuchu epidemii. Dla kierownictwa Pracodawcy to pełen wyzwań czas, w którym wszystkie działania należy skoncentrować przede wszystkim na zdrowiu naszych pracowników, a także podejmowaniu działań zmierzających do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Wszystko powyższe powinno też sprzyjać długoterminowemu utrzymaniu miejsc pracy w naszym zakładzie. W związku z faktem, że także Państwo jesteście aktywnymi uczestnikami tych wszystkich działań, to mamy nadzieję, że ze zrozumieniem przyjmą Państwo stanowisko Pracodawcy stawiające na pierwszym miejscu zdrowie i życie naszych pracowników, a w dalszej kolejności dodatkowe kwestie ich dotyczące. Wskazujemy również, że okres pandemii to jest również czas dynamicznie zmieniającej się sytuacji finansowej Pracodawcy, która jak Państwo doskonale wiedzą nie pozostaje bez wpływu również na przyszłe rozmowy płacowe.

Z tych wszystkich wskazanych powyżej względów Pracodawca zaproponował datę 17 listopada 2020 r. jako ostateczny termin, w którym zamierza przedstawić Państwu najważniejsze z punktu widzenia Pracodawcy założenia treści nowego porozumienia płacowego na lata 2021-2023. Natomiast dzień 30 listopada 2020 r. został zaproponowany jako termin rozpoczęcia bezpośrednich rozmów płacowych. Jednocześnie wyrażamy nadzieję, że okażecie Państwo zrozumienie dla stanowiska Pracodawcy oraz wyżej

zapropnowanych terminów, jako w pełni realizujących treść zobowiązań jakie poczyniliśmy razem zawierając porozumienie w dniu 28 marca 2018 r.

Z uwagi na powyższe zapraszamy Państwa na dzień 17 listopada 2020 r. na spotkanie celem przedstawienia Państwu najważniejszych z punktu widzenia Pracodawcy założeń treści nowego porozumienia.

Z poważaniem,

PREZES ZARZĄDU
Bridgestone Poznań Sp. z o.o.

Roman Staszewski

Otrzymałem 23.10.2020r
Werski Tomasz