



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Sekretarz Stanu
Jacek Męcina

Warszawa, dn. 24.06.2013 r.

DDP-I-4321-94-AŚK/13
L.dz. 1934/13 oraz 1998/13

Pan Janusz Śniadecki
Przewodniczący Zrzeszenia
Związków Zawodowych Energetyków

W odpowiedzi na pismo Pana Przewodniczącego z dnia 24 czerwca br. wskazujące na konieczność zmiany definicji pracodawcy z uwagi na jego niedostosowanie do obecnie funkcjonujących realiów gospodarczo-rynkowych poprzez nieuwzględnianie zmian strukturalnych w obrębie grup kapitałowych, pragnę serdecznie podziękować za przesłane propozycje.

Nie kwestionując potrzeby dokonywania odpowiednich zmian przepisów prawnych w sytuacji zmian gospodarczo-rynkowych, w mojej opinii wszelkie propozycje powinny być przedmiotem przede wszystkim dialogu autonomicznego – z uwagi na fakt, że w opisanym przez Pana Przewodniczącego przypadku dotyczą one relacji pracodawca-pracownik. Jeśli zaś zachodzi potrzeba przeprowadzenia szerokiej debaty w tym zakresie, to sprawa powinna być skierowana pod obrady Zespołu problemowego Trójstronnej Komisji ds. prawa pracy i układów zbiorowych pracy.

Jednocześnie pragnę dodać, że w opinii resortu pracy – z punktu widzenia indywidualnego prawa pracy – nie zachodzi potrzeba zmiany definicji pracodawcy określonej w art. 3 Kodeksu pracy. Na gruncie obecnie obowiązujących przepisów, pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 Kp). Przyjęcie w art. 3 Kp jako podstawowego kryterium określającego status pracodawcy zdolności do zatrudniania pracowników we własnym imieniu pozwala uznać, że w złożonych strukturach organizacyjnych może występować większa liczba pracodawców. Niemniej przyznanie statusu pracodawcy podmiotowi, który posiada pozycję dominującą z punktu widzenia stosunków własnościowych (ekonomicznych lub finansowych) wobec podmiotu posiadającego osobowość prawną podmiotu zatrudniającego (czyli pracodawcy, z którym pracownicy nawiązali stosunki pracy) może prowadzić do sytuacji, w której pracodawcą jest podmiot nie zawierający umowy o pracę i na rzecz którego praca nie jest wykonywana.

Zdolność konkretnych podmiotów do samodzielnego (we własnym imieniu) zatrudniania pracowników może określać statut, regulamin, bądź inny akt organizacyjny, tak więc istnieje możliwość uregulowania ww. kwestii w zakresie przedsiębiorstwa.