



## ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA  
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76  
Tel. / Fax. (0-22) 825-26-64  
Tel. / Fax. (0-22) 875-94-88  
Fax: (0-22) 875-95-14  
E-Mail: [zzze@zzze.pl](mailto:zzze@zzze.pl)  
[www.zzze.pl](http://www.zzze.pl)

BANK PEKAO S.A..  
ODDZIAŁ W WARSZAWIE  
90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391  
REGON: 016443179

Warszawa 11.10.2013  
ZZZE 80/13

**Pan Władysław Kosiniak-Kamysz**  
**Minister Pracy i Polityki Społecznej**

**Pan Jacek Męcina**  
**Sekretarz Stanu w MP i PS**

Dziękujemy za pismo z dnia 28.08.2013 r. (DDP-I-4321-94-AŚK/13) zawierające stanowisko w sprawie definicji pracodawcy na gruncie prawa pracy.

W ocenie Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków uprzejma korespondencja oraz ciągła polemika, połączone z brakiem zdecydowanych działań w temacie uregulowania pojęcia pracodawcy konserwują prawo pracy na poziomie lat osiemdziesiątych poprzedniego stulecia, dając efekt w postaci ogromnych problemów w zakresie dialogu społecznego<sup>1</sup>.

Odnosząc się do pisma pana Ministra wskazujemy, że definiując pracodawcę uwzględnić należy fakt, iż prawo pracy to **obok indywidualnego prawa pracy (na gruncie którego funkcjonuje art. 3 k.p.) to także zbiorowe prawo pracy (prawo zbiorowych stosunków pracy)** rozumiane jako zespół norm regulujących wzajemne relacje partnerów społecznych oraz ich statuty.

O ile bez większego ryzyka można postawić tezę, iż definicja pracodawcy podana w art. 3 k.p. sprawdza się na gruncie indywidualnych stosunków pracy (choć nie w każdym przypadku – o czym poniżej) to tyle stosowanie jej w zbiorowych stosunkach pracy nastęrcza samych problemów, których skrajnym, lecz coraz częściej uwidaczniającym się efektem jest pozorność dialogu społecznego oraz zinstytucjonalizowanie złej wiary po stronie „pracodawców”.

Z goryczą dostrzegamy, że powyższe tezy (udowodnione przytoczoną poniżej argumentacją) przebijają się do strony rządowej i strony pracodawców z ogromnym trudem. Obawiamy się, że nie wynika to jednak z braku wiedzy lub nieznanomości tematu a z faktu, iż obecny stan prawny jest dla wielu osób decydujących w sprawach pracowniczych niezwykle korzystny. Pozwala on na spokojne podejmowanie decyzji wobec pracowników bez udziału strony społecznej w zaciszu gabinetów, na drzwiach których wisi tabliczka z napisem „nie jestem pracodawcą, za nic nie odpowiadam ...”<sup>2</sup>.

### **Definicja pracodawcy w ujęciu art. 3 k.p.**<sup>3</sup>

#### **Wstęp**

Definicja pracodawcy, podana w art. 3 k.p. ma bardzo szczególne miejsce w systemie – zamieszczona została w najbardziej ogólnej części kodeksu pracy, czyli ustawy z założenia podstawowej, dla tej dziedziny (gałęzi) prawa, a także, co niezwykle istotne zawierającej w głównej mierze materię indywidualnego prawa pracy. Potwierdzeniem tego jest fakt istnienia szeregu ustaw odsyłających do

<sup>1</sup> Patrz aktualnie prowadzone spory płacowe w GIEK S.A. (w zał.) czy innych spółach grup PGE lub ENEA (materiał w zał. z poprzedniego pisma ZZZE)

<sup>2</sup> Biorąc pod uwagę arogancję pracodawców adekwatne byłoby dookreślenie: „... i pocałujcie mnie w d...”.

<sup>3</sup> Większa część polemiki pochodzi z opracowania Marcina Szymanka „pojęcie pracodawcy w zbiorowych stosunkach pracy” Katedra Prawa Pracy Polskiej Akademii Nauk pod kierownictwem prof. Jerzego Wratnego.

definicji z art. 3 k.p., a także to, iż formułuje się wiele identycznych czy bardzo podobnych definicji w innych ustawach. Z drugiej jednak strony (co świadczy o niechlujstwie polskiego ustawodawcy) spotkać można dość liczne i znaczące akty prawne zawierające własną definicję pracodawcy, sformułowaną wyłącznie na potrzeby danego aktu.

**Powyższe pozwala na postawienie tezy, że jeżeli jakiś akt prawny posługuje się pojęciem pracodawcy nie definiując go, to należy odwołać się właśnie do definicji z kodeksu pracy<sup>4</sup> (koronnym przykładem jest art. 460 § 1 k.p.c.).**

Definicja pracodawcy z Kodeksu pracy oraz większość definicji przyjętych przez ustawodawcę polskiego w innych ustawach, zgodnie z głosami orzecznictwa i piśmiennictwa prawniczego, opiera się na konstrukcji tzw. **modelu zarządczego** charakteryzującego się tym, że „o statusie pracodawcy decyduje kryterium posiadania uprawnień do zarządzania daną jednostką organizacyjną w sferze przedmiotowo-podmiotowej. Chodzi tutaj o swoisty rodzaj „władztwa” odnoszącego się do składników majątkowych przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części i wynikające z tego faktu kompetencje o charakterze kierowniczym w stosunku do zatrudnionych w nim pracowników”<sup>5</sup>.

### **Krytyka koncepcji pracodawcy na gruncie indywidualnego prawa pracy**

Doktrynalna krytyka koncepcji zarządczej wskazuje, że jej skutkiem jest oddzielenie podmiotowości w sferze prawa pracy od podmiotowości cywilnoprawnej. W efekcie za stronę stosunku pracy (pracodawcę) uznawany jest byt pozbawiony podmiotowości prawnej, a zatem niezdolny do zaciągania zobowiązań i nabywania praw. Pod znakiem zapytania stoi zatem zdolność takiego bytu do wykonania podstawowego zobowiązania pracodawcy jakim jest – stosownie do art. 22 § 1 k.p. - wypłata wynagrodzenia, czy jego zdolność do ponoszenia odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez pracownika na podstawie art. 120 k.p.<sup>6</sup> Ponadto w doktrynie zauważono, że skutkiem utrzymywania koncepcji zarządczej przy obecnym brzmieniu art. 3 k.p. jest nadawanie odmiennego znaczenia pojęciu „jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej” w sferze prawa pracy i prawa cywilnego<sup>7</sup>. Wydaje się, że po wprowadzeniu do kodeksu cywilnego art. 33[1] k.c. krytyka ta uległa wzmocnieniu.

Alternatywą dla modelu zarządczego jest tzw. **model właścicielski**, znany w Polsce przed wejściem w życie obowiązującego kodeksu pracy, a także stosowany w większości krajów Unii Europejskiej. Zgodnie z tą konstrukcją „dla uznania danego podmiotu jako zdolnego do bycia pracodawcą niezbędne jest posiadanie przez niego tytułu prawnego do przedsiębiorstwa (zakładu pracy) lub jego zorganizowanej części. Istota pojęcia pracodawcy w modelu właścicielskim wychodzi poza sferę kompetencji ograniczających się jedynie do organizowania pracy i zarządzania zakładem pracy, co stanowi cechę charakterystyczną modelu zarządczego”<sup>8</sup>.

Obowiązującej za art. 3 k.p. koncepcji pracodawcy nie sposób odmówić pewnych walorów praktycznych. Dzięki niej pracownik swoje sprawy pracownicze „załatwia” najczęściej na miejscu, w

<sup>4</sup> Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, PiZS 5/1997, str. 26.

<sup>5</sup> P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, Monitor Prawa Pracy 3/2007, str. 120. Zob. również Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, PiZS 6/1997, str. 30-31. Podobnie Z. Góral, *Prawo pracy w samorządzie terytorialnym*, Diffin, Warszawa 1999, str. 48. Podobnie Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, WoltersKluwer, Warszawa 2008, str. 38.

<sup>6</sup> Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, PiZS 6/1997, str. 31-32; L. Kaczyński, *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, PiZS 5/1998, str. 38; P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, Monitor Prawa Pracy 3/2007, str. 123-4; Podobnie, choć z zupełnie innej perspektywy, Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, WoltersKluwer, Warszawa 2008, str. 38-39.

<sup>7</sup> L. Kaczyński, *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, PiZS 5/1998, str. 38-39. Z poglądami tymi wydaje się sympatyzować Podobnie Z. Góral, *Prawo pracy w samorządzie terytorialnym*, Diffin, Warszawa 1999, str. 50-51.

<sup>8</sup> P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, Monitor Prawa Pracy 3/2007, str. 120. Podobnie Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, PiZS 6/1997, str. 30. Podobnie Z. Góral, *Prawo pracy w samorządzie terytorialnym*, Diffin, Warszawa 1999, str. 48. Podobnie Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, WoltersKluwer, Warszawa 2008, str. 38. M. Seweryński [w] M. Matey-Tyrowicz [red.], T. Zieliński [red.], i inni, *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H.Beck, Warszawa 2006, str. 402-3.

oddziale w którym jest zatrudniony. Nie musi zwracać się do – niekiedy odległej – centrali, ani kontaktować się z (być może) trudno dostępnymi członkami władz danego podmiotu.

Krytyka pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. – na gruncie indywidualnego prawa pracy zaczyna się od sfery budżetowej i przechodzi na grunt zbiorowych stosunków pracy. Mianowicie definicyjne cechy pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.) spełniają jednostki organizacyjne istniejące w ramach osób prawnych, takich jak Skarb Państwa oraz jednostki samorządu terytorialnego. W praktyce jednak jednostki te okazują się być „**pracodawcą pozornym**”, jako że rzeczywiste kompetencje decyzyjne, szczególnie w kwestiach finansowych, leżą w gestii innych (nadrzędnych) organów (w zał. biuletyn ENEA SA). W sferze tej trudno z resztą nawet o precyzję terminologiczną, gdyż np. w odniesieniu do pracowników administracji zespolonej na szczeblu wojewódzkim zależnie od okoliczności właściwym dysponentem części budżetowej może okazać się wojewoda, właściwy minister bądź Rada Ministrów (organy władzy wykonawczej), zaś w skrajnych przypadkach zrealizowanie roszczeń płacowych pracowników sfery budżetowej może wymagać nowelizacji ustawy budżetowej, co pozostaje w gestii parlamentu. W tym ostatnim przypadku rzeczywiste kompetencje znajdują się poza sferą władzy wykonawczej i należeć będą do organów władzy ustawodawczej (!).

### **Krytyka pojęcia pracodawcy na gruncie zbiorowego prawa pracy**

Jak już wskazano powyżej Kodeks pracy w praktyce obejmuje właściwie materię indywidualnego prawa pracy, „przy okazji” jedynie zawierając regulacje dotyczące zbiorowego prawa pracy. Niewątpliwie definicja pracodawcy podana w art. 3 odnosi się do indywidualnych stosunków pracy i „przy okazji” ma mieć zastosowanie w zbiorowych stosunkach pracy. Takie podejście jest niewątpliwie błędem. Zbiorowe prawo pracy w chwili obecnej rozwija się w autonomiczną dziedzinę prawa pracy. Zawiera szereg norm prawnych, zawartych w licznych aktach prawnych lub ich częściach.

W pierwszej kolejności należy wymienić ten **element Kodeksu pracy**, która zawiera normy prawa zbiorowych stosunków pracy, a mianowicie **art. 9, art. 23[1]** w związku z **art. 26 [1]** ustawy o związkach zawodowych – przejście pracowników do nowego pracodawcy, **Rozdział IV** (Regulamin pracy) oraz cały **Dział XI** (Układy zbiorowe pracy). Do tej materii stosuje się (niestety) wprost definicję pracodawcy z art. 3 k.p. Skutkuje to – przykładowo – tym, że podmiot którego częścią jest dany pracodawca może tak manipulować swą strukturą, by pozbawić struktury związkowe statusu zakładowej organizacji związkowej<sup>9</sup>, unikać personalnej (częstokroć karnej) odpowiedzialności za podejmowane wobec pracowników decyzje czy prowadzić rokowania „z tylnego siedzenia” czyniąc je pozornymi.

**Podobnie w przypadku ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych** (Dz.U. 1991 Nr 55, poz. 236). Według art. 5 tej ustawy „*Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy*”. Skutkiem zastosowania definicji pracodawcy z kodeksu pracy może być opisana wyżej pozorność rokowań oraz unikanie odpowiedzialności podmiotów decyzyjnych za utrudnianie prowadzenia sporu zbiorowego. Można też zauważyć, że bezrefleksyjne przejście definicji pracodawcy z art. 3 k.p. na użytek zbiorowego prawa pracy łączy się w logiczną całość z narzuconym (arbitralnie) przez ustawodawcę modelem funkcjonowania związków zawodowych, które koncentrują swe funkcje i aktywność na szczeblu zakładowym i (w mniejszym stopniu) ogólnokrajowym

### **Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców** (Dz.U. 1991 Nr 55, poz. 235)

Według art. 2.<sup>[1]</sup> tej ustawy „*Pracodawcą (...) jest podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy*”. Ustawę tę należy analizować łącznie z **ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych**. W ustawie tej pracodawca w ogóle nie został zdefiniowany, co skutkuje (zgodnie z tezą prof. Hajna) domyślnym zastosowaniem art. 3 k.p.

Ustawa o organizacjach pracodawców nie zawiera natomiast materii indywidualnego prawa pracy w tym znaczeniu, że nie reguluje sytuacji prawnej pracodawców w kontekście zatrudniania przez nich pracowników (w kontekście stron stosunku pracy), a raczej w kontekście podmiotów dialogu i współpracy zarówno z organami państwowymi jak i ze związkami zawodowymi. Na użytek

<sup>9</sup> P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, Monitor Prawa Pracy 3/2007, str. 121. Podobnie Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, PiZS 6/1997, str. 32-33.

wyodrębnienia podmiotu do odpowiedniego jego określenia zaczerpnięta z art. 3 k.p. definicja wydaje się poprawna i użyteczna. W odniesieniu jednak do dialogu społecznego może prowadzić do problemów.

W przypadku **ustawy o związkach zawodowych**, kluczowym wydaje się art. 7 ust. 1., który stanowi, że „w zakresie praw i interesów zbiorowych związku zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej”. Ustęp 2. art. 7 stanowi z kolei, że „w sprawach indywidualnych stosunków pracy związku zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy”.

**Przytoczony przepis powinien być uzupełniony o podmiot, wobec którego związki zawodowe reprezentują prawa i interesy zbiorowe.** Potrzeba ta jest widoczna tym bardziej, że ust. 2 art. 7 odnosi się zdecydowanie do pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Wydaje się jednak, że podmiotem tym może i powinien być z pewnością pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., lecz także podmiot, który współdecyduje lub decyduje za pracodawcę. W przypadku braku kodyfikacji zbiorowego prawa pracy art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wydaje się najwłaściwszym miejscem (ze względu na wskazanie wprost na zbiorowe prawa i interesy pracowników), w którym można zdefiniować pracodawcę na tym gruncie prawa pracy.

W przypadku **ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji**, przyjmuje się że pojęcie pracodawcy jest już zdefiniowane i to zdefiniowane w sposób właściwy dla indywidualnego prawa pracy. Art. 1 ust. 1. Ustawy wskazuje, że jej przepisy stosuje się do „pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników”. Jest to zdecydowanie błędne podejście tym bardziej, że ustawa ta była uchwalana w wykonaniu dyrektywy unijnej. Te dokumenty niejednokrotnie wskazywały na złożoność pojęcia pracodawcy oraz problemy, które mogą wynikać z definiowania go jedynie na poziomie indywidualnego prawa pracy.

Podobnie w przypadku **ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników** można przyjąć, że pojęcie pracodawcy jest już zdefiniowane i należy je rozumieć w ten sam sposób jak w kodeksie pracy. Wskazuje na to art. 1. ust. 1 stanowiący, że „Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez **pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników**, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron”. Ustawa ta, a przynajmniej jej część, może także być z powodzeniem zaliczona do przepisów zbiorowego prawa pracy, a zastosowanie do wszystkich jej przepisów definicji z art. 3 k.p. stworzy te same problemy, o których mowa powyżej.

Omawiając kwestię definicji pracodawcy w prawie zbiorowych stosunków pracy nie sposób pominąć **przepisów Konstytucji<sup>10</sup>, która w art. 59. ust. 2** wskazuje, że „związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień”. Przepis ten nie zawiera oczywiście definicji pracodawcy, kontekst artykułu odnosi się jednak zdecydowanie do zbiorowego prawa pracy. Ponadto przepis ten należy odczytywać łącznie z szeregiem innych przepisów Konstytucji. **Pozwala to postawić tezę, że pracodawcą w rozumieniu art. 59 ust. 2 Konstytucji jest tylko taki podmiot, który jest w stanie skutecznie wykonać zadania wskazane w tym przepisie, tj. prowadzić rokowania i zawierać układy zbiorowe pracy i inne porozumienia**, przy jednoczesnym poszanowaniu konstytucyjnych zasad subsydiarności (wyrażona w preambule, ale i w art. 31 ust. 3 Konstytucji), wolności działalności gospodarczej (art. 20 i 22), własności prywatnej (art. 20 i 21), solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych (art. 20), ochrony pracy (art. 24) oraz godności człowieka, która stanowi źródło jego wolności i praw (art. 30). Właśnie na podstawie tego kontekstu można pokusić się o przyjęcie założenia, że może tu chodzić o pracodawcę w innym ujęciu niż określa go kodeks pracy, o ile stosowanie tego kodeksowego ujęcia nie pozwala na pełną realizację w/w wartości. Takie rozwiązanie mogłoby rzutować na pozostałe ustawy regulujące materię

<sup>10</sup> Szerzej o roli przepisów Konstytucji jako źródeł zbiorowego prawa pracy J. Oniszczyk [w] K. Baran [red] i inni, *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*, LEX, ust. 7.1.10

zbiorowego prawa pracy w tym sensie, że podobnie jak w Konstytucji przyjmowałoby się, że zwrot „pracodawca” ma inne znaczenie niż to, które podaje kodeks pracy.

Taką właśnie koncepcję przyjął Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń dotyczących kontrowersji wokół definicji pracodawcy SN. Konkretnie w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 23 maja 2006 r., sygn. akt III PZP 2/06, [publ. LexPolonica nr 408314], rozpatrując kwestie związane z charakterem prawnym pakietu socjalnego, orzeczono iż „*spółka dominująca jest podmiotem uprawnionym do zawarcia porozumienia w imieniu nominalnego pracodawcy, tj. spółki zależnej*”. Sąd Najwyższy odwołał się przy tym właśnie do art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Z powyższego przepisu Sąd Najwyższy wyprowadził twierdzenie, iż definicja pracodawcy w nim zawarta, jest szersza od definicji wskazanej w kodeksie pracy, zatem według Sądu, w celu zawarcia porozumienia zbiorowego w przedmiocie praw i obowiązków pracowników i pracodawców, stroną pracodawczą może reprezentować np. centralny zarząd grupy przedsiębiorstw czy inwestora, który ma nabyć akcje lub spółkę (tu: spółka dominująca). Z uzasadnienia powyższego wyroku SN wynika bezpośrednio, iż „*drogą do ustalenia kto jest „pracodawcą konstytucyjnym” jest posłużenie się koncepcją pracodawcy „własnościowego” („prawdziwego”, „rzeczywistego”). (...) Zmierzając do ustalenia „prawdziwego pracodawcy” można posłużyć się metodą „unoszenia zasłony osobowości prawnej”. Celem tej metody jest przeciwdziałanie sytuacji, w której rzeczywisty właściciel, faktycznie przejmujący świadczenie pracownika, nadużywa konstrukcji osobowości prawnej lub konstrukcji pracodawcy z art. 3 kp w celu formalnego związania pracownika umową z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy spółka handlowa będąca „prawdziwym pracodawcą” tworzy kontrolowaną przez nią spółkę, powierzając jej funkcję zatrudniania pracowników. Ten sposób może być użyty dla obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Taka metoda odkrycia rzeczywistego pracodawcy przez „uniesienie zasłony osobowości prawnej” ma oparcie w prawie unijnym, a także nie jest obca polskiemu orzecznictwu w sprawach z zakresu prawa pracy*”.

Należy jednak pamiętać, iż przyjęta przez Sąd Najwyższy konstrukcja konstytucyjnej definicji pracodawcy nie ma charakteru uniwersalnego, nie może zatem być stosowana do wszelkiego typu stosunków prawnych w prawie pracy. Sąd ograniczył się bowiem jedynie do zasugerowania możliwości posłużenia się nią w zakresie wyznaczonym dyspozycją art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Jak przyjmuje się jednak w piśmiennictwie, należy to uznać za krok zmierzający w pożądanym kierunku<sup>11</sup>, przy czym – co ciekawe – postulaty takiej zmiany praktyki orzeczniczej na gruncie art. 3 k.p. pojawiły się już w krótkim okresie po wejściu w życie obowiązującej Konstytucji i bez nawiązania do jej postanowień<sup>12</sup>.

Powyższe stanowisko to tylko „zarys” problemu. Pisma tego nie zakończymy tradycyjnym zaproszeniem do dyskusji, gdyż kwestie pracodawcy w zbiorowym prawie pracy są już rozpoznane. W chwili obecnej nadszedł już czas na zdecydowane działania Ustawodawcy, bo praktyka dowodzi szkodliwości obecnego stanu prawa (definicji pracodawcy), które nie ma nic wspólnego z kulturą działania np. w dobrej wierze ze strony pracodawców (przedsiębiorców), którzy z premedytacją wykorzystują lukę obecnych przepisów.

Z wyrazami szacunku:

ZRZESZENIE  
Związków Zawodowych Energetyków  
PRZEWODNICZĄCY  
Janusz Śniadecki

<sup>11</sup> P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, Monitor Prawa Pracy 3/2007, str. 125.

<sup>12</sup> L. Kaczyński, „*W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 5/1998, str. 37-40. Można zauważyć, że wypowiedziane wówczas poglądy zyskały dodatkowe oparcie po wprowadzeniu normatywnej definicji pojęcia „jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej” w art. 33[1] k.c., który to przepis ma przecież odpowiednie stosowanie w stosunkach indywidualnego prawa pracy (art. 300 k.p.).

