



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 13 -12- 2013

Sekretarz Stanu
Jacek Męcina

DDP-I-4321-94(1)/BCh/13
L. dz. 2970

Pan
Janusz Śniadecki
Przewodniczący Zrzeszenia
Związków Zawodowych Energetyków

Odnosząc się do kolejnego wystąpienia z dnia 11 października 2013 r., znak: ZZZE 80/13, w kwestii podjęcia działań zmierzających do zmiany definicji „pracodawcy” uprzejmie informuję, że podtrzymuję swoje wcześniejsze stanowisko, przekazane w piśmie z dnia 27 sierpnia 2013 r., znak: DDP-I-4321-94-AŚK/13.

Pojęcie „pracodawcy” określone w art. 3 Kodeksu pracy cechuje duży uniwersalizm. Podobnie jak w większości krajów Unii Europejskiej podstawowym kryterium nadającym osobie prawnej lub fizycznej status pracodawcy jest zdolność zatrudniania pracowników we własnym imieniu. Istota tej regulacji sprowadza się do „bycia” stroną w stosunkach pracy, czyli zobowiązania się do realizacji na rzecz pracowników ustalonych warunków pracy i płacy. Identyczny sens wynika także z umów i porozumień zbiorowych, których wynegocjowane przez strony postanowienia są podstawą dla określania tych warunków, a więc umożliwiają dochodzenie ewentualnych roszczeń pracowniczych. Związek ten powoduje zatem, że przepisy zbiorowego prawa pracy muszą posługiwać się definicją pracodawcy obowiązującą w indywidualnym prawie pracy.

Przedstawione przez Pana Przewodniczącego problemy związane z zastosowaniem istniejącego terminu pracodawcy w podmiotach gospodarczych o złożonej strukturze organizacyjnej lub kapitałowej wynikają – w mojej ocenie – nie ze sposobu jego definiowania lecz raczej z ograniczonej samodzielności jednostek zależnych do podejmowania zobowiązań wynikających z układów zbiorowych pracy. Ich powiązanie kapitałowe ze spółką dominującą powoduje bowiem, że pomimo posiadania osobowości prawnej, nie są w stanie „na własną rękę” skutecznie realizować strategicznych decyzji. Podobna zasada podporządkowania wspólnym celom działania funkcjonuje także w podmiotach powiązanych organizacyjnie, gdzie poszczególne oddziały nawet będąc pracodawcami, w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, podejmują tylko takie zobowiązania, do których są upoważnione przez jednostkę centralną.

Elementem strategii podejmowanych w grupach kapitałowych mogą być także procesy restrukturyzacyjne przedsiębiorstw, polegające na łączeniu lub wydzieleniu poszczególnych spółek zależnych, w sposób przewidziany przepisami prawa handlowego. Oczywiście wywołują one skutki także w sferze zatrudniania pracowników, które przepisy prawa pracy łagodzą poprzez stosowanie mechanizmów ochronnych, określonych m. in. w art. 23¹ Kodeksu pracy, w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czy w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Podobną funkcję ochronną pełniły także porozumienia zbiorowe w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawierane z inwestorem w procesach prywatyzacji spółek jednoosobowych bądź z większościowym udziałem Skarbu Państwa. Także układ zbiorowy pracy, o ile obowiązywał pracowników zatrudnionych w podmiocie ulegającym przekształceniu, stanowi gwarancję nie pogarszania ich warunków pracy i płacy przez okres jednego roku (art. 241⁸ Kodeksu pracy). Przeobrażeń organizacyjnych czy kapitałowych nie da się uniknąć, gdyż zgodnie z zasadą swobody działalności gospodarczej, podmioty działające w tej sferze mają prawo do podejmowania integralnych decyzji w tym zakresie. W związku z tym, organizacje związkowe, chcąc korzystać z uprawnień określonych w zbiorowym prawie pracy, stoją poniekąd przed koniecznością dostosowywania własnych struktur organizacyjnych do zmieniających struktur organizacyjnych zakładów pracy, na terenie których działają.

Przekazując powyższe, pragnę również nadmienić, że prawo swobodnego przepływu towarów, osób, usług i kapitału, wynikające z postanowień Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, ma taki sam charakter jak podstawowe prawo do należytych i sprawiedliwych warunków pracy czy prawo pracowników i pracodawców do rokowań zbiorowych, które po wejściu w życie Traktatu z Lizbony także zyskały umocowanie traktatowe. Obowiązujący system prawny w zakresie rokowań i zawierania układów zbiorowych pracy spełnia wymogi prawa europejskiego, co nie oznacza, że na wniosek partnerów społecznych nie może być doskonałony, chociażby np. poprzez wprowadzenie do Działu XI Kodeksu pracy możliwości zawierania układu ponadzakładowego dla grupy pracodawców powiązanych ze sobą organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad nimi. Pragnę przypomnieć, że takie rozwiązanie zawierał projekt *Zbiorowego Kodeksu Pracy*, przygotowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, który nie doczekał się dyskusji partnerów społecznych.

Odczytując Pańskie wystąpienie jako akces do rozpoczęcia rozmów na temat ewentualnych zmian w zbiorowym prawie pracy, uprzejmie proszę Pana Przewodniczącego o wskazanie formuły w jakiej mogłyby one przebiegać, gdyż z uwagi na zawieszenie uczestnictwa strony związkowej w posiedzeniach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych nie jest możliwe ich prowadzenie na forum Zespołu ds. Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Pracy. Ze swej strony wyrażam gotowość do debaty w przedstawionym zakresie.

2 Szlach

SEKRETARZ STANU

Jacek Męcina