



Warszawa, dnia 4 listopada 2015 r.

Ministerstwo Skarbu Państwa

Wojciech Kowalczyk
Sekretarz Stanu

DSK.5231.37.2015

Pan
Janusz Śniadecki
Przewodniczący Zrzeszenia
Związków Zawodowych Energetyków

Szanowny Panie Przewodniczący,

W nawiązaniu do pisma z dnia 29 września 2015 roku dot. rozważania uruchomienia formalnego „dialogu z pracodawcą ekonomicznym” w Grupach Kapitałowych sektora elektroenergetycznego będących w nadzorze Ministra Skarbu Państwa, uprzejmie informuję, co następuje.

W polskim systemie prawa pracy, zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego, przyjmuje się jednakową definicję pracodawcy, zawartą w art. 3 *Kodeksu pracy*. W przypadku podmiotów innych niż osoby fizyczne, za pracodawcę uznaje się jednostkę organizacyjną, która jest umocowana do zatrudniania w swoim imieniu pracowników.

Nie stawia się przy tym wymogu posiadania przez taką jednostkę osobowości prawnej. Na tej podstawie, w przypadku spółek kapitałowych będących osobami prawnymi, status pracodawcy może dotyczyć zarówno spółki, jak i wewnętrznych jednostek organizacyjnych tej spółki np. Oddziałów Spółki (tzw. pracodawca wewnętrzny). Taki sposób rozumienia pracodawcy jest przyjęty między innymi, oprócz *Kodeksu pracy*, w innych licznych ustawach (np. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, dotyczących zwalczania bezrobocia, zwolnień grupowych, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, itd.). Wymaga podkreślenia, że pojęcie pracodawcy ma systemową doniosłość. Nie ma natomiast żadnych podstaw prawnych do tego, aby móc uznać za jednego pracodawcę łącznie kilka odrębnych osób prawnych, nawet jeżeli wchodzi w skład tej samej grupy kapitałowej czy też za pracodawcę uznać spółkę dominującą, zamiast spółek od niej zależnych.

W polskim systemie prawnym, w przeciwieństwie do niektórych innych państw, nie ma podstaw prawnych do uznawania instytucji pracodawcy ekonomicznego jako instytucji prawnej. Zmiana w tym zakresie wymagałaby rozległych zmian legislacyjnych, a próba wprowadzenia tej instytucji w sposób formalny generuje szereg ryzyk, w tym natury prawnej.

Idea pracodawcy ekonomicznego oparta jest na założeniu, że taki pracodawca (zazwyczaj spółka dominująca) będzie mógł podejmować uzgodnienia wiążące spółki zależne, tak jak wiążące są dla pracowników polecenia przełożonych. Należy w tym miejscu zauważyć, że członkowie władz spółek zależnych są formalnie niezależni od władz spółki dominującej i mają obowiązek dbać o interesy spółek oraz załóg pracowniczych, którymi kierują. Z tytułu sprawowania swoich funkcji ponoszą odpowiedzialność pracowniczą, korporacyjną, cywilną i karną. Nie mogą uwolnić się od tej odpowiedzialności poprzez powołanie się na otrzymane od władz spółki dominującej polecenia.

Ponadto spółka dominująca ma w swoim zasięgu instrumenty nadzoru nad pracą zarządów spółek zależnych. Nie oznacza to jednak, że zarząd spółki dominującej przejmuje określone elementy zarządzania spółkami zależnymi w relacjach ze stroną społeczną. Realizacja koncepcji pracodawcy

ekonomicznego stawiałaby pod znakiem zapytania sens tworzenia spółek zależnych, jako odrębnych osób prawnych i na chwilę obecną nie znajduje oparcia w przepisach prawa.

Dialog społeczny prowadzony przez pracodawców ze związkami zawodowymi jest realizowany na poziomie kontaktów poszczególnych pracodawców z działającymi w tych podmiotach organizacjami związkowymi (trzeba dodać, że nie we wszystkich spółkach grup kapitałowych działają te same organizacje związkowe). Wiele spraw doniosłych dla pracowników jednych członków grupy kapitałowej nie musi mieć tej wagi dla pracowników innych uczestników takich grup. Stąd niezbędne jest utrzymanie dialogu społecznego na poziomie poszczególnych pracodawców tworzących grupę kapitałową. Z kolei pracownicy, poprzez organizacje związkowe, mają rozległe możliwości artykułowania swoich problemów zarówno wobec spółki dominującej, jak i wobec spółek zależnych, gdyż wiele kwestii jest swoistych dla poszczególnych spółek zależnych i nie ma potrzeby, aby centralizować omawianie tych zagadnień.

Jeżeli chodzi o regulacje zrównujące prawa pracowników grupy kapitałowej czy też całej branży w pewnym zakresie, to służą temu możliwości kształtowania treści układów zbiorowych pracy, przewidziane w *Kodeksie pracy*. Natomiast już np. kwestia sporów zbiorowych musi być rozpatrywana na poziomie relacji danego pracodawcy z załogą tego pracodawcy i reprezentującymi ją związkami zawodowymi.

Realizacja koncepcji ekonomicznego pracodawcy mogłaby prowadzić do wszczynania sporu zbiorowego ze spółką dominującą notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w sprawach konfliktowych występujących jedynie w spółce zależnej, a takie rozwiązanie nie jest dopuszczalne na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz byłoby organizacyjnie, prawnie i ekonomicznie niebezpieczne dla spółki dominującej.

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, iż realizacja ww. postulatu bez wprowadzenia stosownych zmian legislacyjnych byłaby sprzeczna z przepisami prawa pracy, gdyż na ich gruncie obecnie nie występuje instytucja pracodawcy ekonomicznego.

Z pami —
PEŁNOMOCENIK RZĄDU DO SPRAW
RESTRUKTURYZACJI GÓRNICICTWA
WĘGLA KAMIEŃNEGO
SEKRETARZ STANU
Wojciech Kowalczyk