

12.01.2008

**OPINIA PRAWNA**

**Przedmiot  
opinii:** Propozycje zmian w prawie pracy

**Zleceniodawca  
opinii:** Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków z  
siedzibą w Warszawa

**Podstawy  
faktyczne opinii:** zlecenie

**Podstawy  
prawne opinii:** ❖ Prawo pracy

**Stanowisko Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków w przedmiocie zmian w prawie pracy – PROJEKT**

Związki zawodowe skupione w branży energetycznej dostrzegają konieczność zmian w prawie pracy w zakresie poniżej opisanym. Poniżej opisane zmiany wymusza trwająca od ponad piętnastu lat transformacja gospodarcza, która w chwili obecnej objęła także polską energetykę. Poniżej wyszczególnione zmiany, jak wynika z ich uzasadnienia, są istotne zarówno dla pracodawców jak i strony związkowej a odnoszą się do wszystkich podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. Proponowane zmiany nie idą w kierunku rozszerzania praw i przywilejów organizacji związkowych a jedynie w kierunku uregulowania zaistniałych już oraz praktykowanych stanów faktycznych.

Podstawowym postulatem Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków jest **Korelacja prawa pracy z prawem gospodarczym i handlowym.**

Powyższy postulat precyzują następujące skonkretyzowane propozycje:

1. przededefiniowanie prawnego pojęcia „pracodawcy”
2. umożliwienie zawierania zakładowego układu zbiorowego pracy dla kilku pracodawców

### **AD 1 Uszczegółowienie oraz uzasadnienie postulatu przededefiniowania pojęcia pracodawcy**

Jednym z głównych efektów transformacji polskiej gospodarki jest zmiana oraz różnicowanie form prowadzenia działalności gospodarczej oraz jej umiędzynarodowienie. Do roku 1989 modelowym przykładem było przedsiębiorstwo państwowe, którego jedynym właścicielem był skarb państwa. Wraz z wejściem w życie ustawy z dnia 30.08.1996 o komercjalizacji i prywatyzacji, powstała możliwość przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w spółkę prawa handlowego co najczęściej było wstępem do jego prywatyzacji. Wraz z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych postępował proces wnoszenia przedsiębiorstw innych niż państwowe jako aportów do spółek, a także tworzenie spółek od podstaw. W wyniku tych zmian powstały proste formy prawne w postaci samodzielnie działających spółek, gdzie w skład organu uchwałodawczego - zgromadzenia wspólników - wchodziły osoby fizyczne, ale także podmioty o bardziej skomplikowanej strukturze, udziałowcami których stały się inne osoby prawne (niekoniecznie spółki), które to niejednokrotnie mają siedzibę poza granicami Polski, a także Unii Europejskiej. W tej sytuacji dla wspólnika oraz spółki powstaje stan prawny powiązania, dominacji lub zależności zdefiniowany między innymi w artykułach 4 i 6 ustawy z dnia 15.09.2000 roku Kodeks spółek handlowych, ustawy z dnia 29.09.1994 o rachunkowości, oraz w art. 4 ustawy z dnia 05.04.2002 roku o europejskich radach zakładowych. Dodatkowo, już pomiędzy samymi podmiotami, mogą istnieć powiązania wynikające z umów, np. o zarządzanie (artykuł 7 Kodeksu spółek handlowych).

Szczałkowe ujęcie przez polskiego ustawodawcę, tzw. prawa holdingowego, przy wynikającej z art. 353[1] Kodeksu cywilnego swobodzie umów, nie odzwierciedla skali zjawiska.

**Faktem pozostaje natomiast sytuacja gdzie przedsiębiorstwa (zakłady pracy) są prowadzone przez spółki prawa handlowego lub cywilnego występujące w**

**stosunku pracy jako pracodawcy, których zarządy (jako organy w ich imieniu działające) są ubezwłasnowolnione poprzez przepisy ustaw, zapisy korporacyjne lub regulacje umowne na rzecz organów działających w imieniu własnych wspólników.**

Inaczej mówiąc prawnie wyznaczonym partnerem społecznym organizacji pracowniczych w rokowaniach może być podmiot, który nie będzie samodzielnie decydować o poszczególnych sprawach oraz nie posiada dostatecznych informacji na temat planów odnoszących się do prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa. Osoby lub organy kompetentne w tych sprawach, jako podmioty nie będące pracodawcami pozostają, w większości spraw, poza wpływem i wszelkimi obowiązkami w stosunku do organizacji pracowniczych. Oczywiście w spółkach kapitałowych zarząd, jako organ wykonawczy posiada wszystkie niezbędne uprawnienia do występowania w imieniu będącej pracodawcą spółki, jednak odpowiednie zapisy statutu, umowy spółki, umowy o zarządzanie samodzielność tę mogą wyłączyć. Możliwości takie daje np. art. 207 kodeksu spółek handlowych w stosunku do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w treści *„Wobec spółki członkowie zarządu podlegają ograniczeniom ustanowionym w niniejszym dziale, w umowie spółki oraz, jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej, w uchwałach wspólników*, a także art. 375 tejże ustawy odnośnie spółki akcyjnej w treści *„Wobec spółki członkowie zarządu podlegają ograniczeniom ustanowionym w niniejszym dziale, w statucie, regulaminie zarządu oraz w uchwałach rady nadzorczej i walnego zgromadzenia”*. Jeszcze gorzej ma się sytuacja dotycząca obowiązku udzielania informacji oraz prowadzenia konsultacji. W przypadku gdy pracodawcą jest spółka zależna decyzje dotyczące jej przyszłości mogą być podejmowane przez podmioty nie objęte obowiązkiem prowadzenia konsultacji oraz udzielania informacji. W tym przypadku uzyskanie rzetelnej informacji, a co za tym idzie konstruowanie w oparciu o nie zakładowego prawa pracy może być utrudnione.

**Sumując: przy pewnych uwarunkowaniach organizacje pracownicze za partnerów społecznych w rozmowach mogą mieć podmioty (pracodawców), które nie w pełni samodzielnie mogą podejmować decyzje dotyczące prawa pracy ani przekazywać w pełni wartościowych informacji. Ponadto podmioty te mogą pozostawać bez realnego wpływu na kierunek rozwoju prowadzonych przez nich przedsiębiorstw.,.**

**Propozycje rozwiązań.**

Od roku 1974, w którym uchwalono ustawę - Kodeks pracy z obecną definicją „pracodawcy” zaszły daleko idące zmiany, stopniowo, w poszczególnych aktach prawnych także widać zmianę podejścia do zagadnienia. Należy zaznaczyć, że szczególnie wpływ na to ma prawodawstwo Unii Europejskiej, której organy już dawno dostrzegły opisane w poprzednim dziale zjawisko.

Podejście do zagadnienia, uwzględniające powyższe wskazania polski ustawodawca zaprezentował w powoływanej już wcześniej ustawie o europejskich radach zakładowych. Nomenklatura nazewnicza tu użyta w pełni odpowiada współczesnym potrzebom. Należy zaznaczyć, że ustawa ta jest efektem realizacji także już powołanej dyrektywy Rady Unii Europejskiej 45/95/WE.

W artykule 4 przedmiotowej ustawy nie pojawia się sformułowanie „pracodawca”. Ustawodawca posługuje się natomiast pojęciem „**przedsiębiorcy sprawującego kontrolę**”. Według tej ustawy przedsiębiorcę można uznać przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innym przedsiębiorcą, gdy może on bezpośrednio lub pośrednio wywierać dominujący wpływ na jego funkcjonowanie, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między przedsiębiorcami.

Ponadto wyodrębnia się tzw. „przedsiębiorcę posiadającego dominujący wpływ” na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy (przedsiębiorcy zależnego), i tak przedsiębiorca posiada taki status jeżeli posiada:

- 1) co najmniej 50% udziałów (akcji) przedsiębiorcy zależnego albo
- 2) większość głosów w zgromadzeniu wspólników (walnym zgromadzeniu akcjonariuszy) przedsiębiorcy zależnego, albo
- 3) prawo do powołania lub odwołania ponad połowy członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego.

Przedsiębiorcą zależnym od przedsiębiorcy sprawującego kontrolę uważa się również przedsiębiorcę zależnego od innego przedsiębiorcy zależnego od tego przedsiębiorcy sprawującego kontrolę (zależność pośrednia).

W przypadku gdy dominujący wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorcy ma więcej niż jeden przedsiębiorca, za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę uważa się tego, który może mianować ponad połowę członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego.

Pamiętając o tym, że przedsiębiorcy (w tym osoba prawna i osoba nie posiadająca pełnej osobowości prawnej, a także osoba fizyczna) działają poprzez swoje organy, ustawodawca zdefiniował tak zwany „zarząd centralny” jako organ, w którym zapada większość najważniejszych decyzji dotyczących poszczególnych przedsiębiorstw, przyznając mu jednocześnie statut partnera społecznego w rozmowach ze stroną pracowniczą. W ocenie Zrzeszenia przedmiotowa ustawa dotyka sedna problemu i w znaczącej mierze mogłaby go rozwiązać na innych płaszczyznach. Warunkiem tego byłaby możliwość zastosowania powyższych definicji lub w sposób uzupełniający do pojęcia „pracodawcy”. Niestety wskazane definicje mają zastosowanie tylko i wyłącznie do przypadków zdefiniowanych w art. 1 przedmiotowej ustawy, a mianowicie gdy mamy do czynienia z:

- 1) przedsiębiorstwami i grupami przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (działającymi co najmniej w dwóch państwach członkowskich Unii Europejskiej), których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce,
- 2) przedsiębiorstwami i grupkami przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce,
- 3) przedsiębiorstwami i grupami przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył przedstawiciela w państwie członkowskim, jeżeli w Polsce znajduje się zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład takiej grupy, w których zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw.

Żaden zapis tej ustawy lub innych ustaw nie pozwala stosować podanych w niej definicji szerzej.

W związku z powyższym, w sytuacji gdy przykładowo zarząd centralny holdingu będzie miał siedzibę w Polsce, a także wszystkie przedsiębiorstwa będą tu sytuowane, przepisy ustawy o europejskich radach zakładowych nie będą miały zastosowania. Podobnie rzecz będzie się miała w sytuacji gdy zarząd centralny, zarządzający przedsiębiorstwami bezpośrednio lub za pośrednictwem polskich podmiotów zależnych, będzie miał siedzibę w za granicą.

**Zaistniała praktyka.**

Jak już było wspomniane powyżej, organizacje pracownicze po częstokroć rejestrują zrzeszenia (federacje) związków zawodowych, które w statutach wskazują jako partnera społecznego podmiot, który formalnie nie jest pracodawcą, ale który posiada realny wpływ na kształt, a nawet byt zależnych od niego spółek. Sądy, biorąc za podstawę uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 15.10.1992 roku (I PZP 35/92) <sup>1</sup> rejestrują opisane wyżej podmioty nadając im nawet czasami (błędnie moim zdaniem) statut związku zawodowego<sup>2</sup>. Powstaje jednak pytanie, czy podmiot nie będący pracodawcą, a więc partnerem społecznym, dla organizacji pracowniczych ma obowiązek podejmowania rozmów z nimi na tematy dotyczące zakładowego prawa pracy obowiązującego w przedsiębiorstwach prowadzonych przez pracodawców od niego zależnych. Ponadto czy podmiot taki ma obowiązek udzielenia informacji na temat przyszłości zależnych od siebie przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę zasadę legalizmu brak jest do tego podstawy prawnej do takich kontaktów.

Wprawdzie w ustawach; o związkach zawodowych, rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników i innych, nie ma generalnego odesłania do przepisów Kodeksu pracy, co nie pozwala nam bezpośrednio definiować użytego tam pojęcia pracodawcy za pomocą art. 3 Kodeksu pracy, to jednak brak jest możliwości zdefiniowania tego pojęcia w taki sposób aby uznać za „pracodawcę” spółkę dominującą, nawet w przypadku gdy posiadała 100 % udziałów lub akcji podmiotu zależnego. Jeszcze trudniej przyjąć takie założenie w sytuacji gdy podmiot dominujący posiada tylko jakiś procent udziałów (nawet dający mu realną kontrolę nad podmiotem zależnym) ale jest jedynie współnikiem.

W ocenie Zrzeszenia w obecnym stanie prawnym przepływ informacji jest dalece utrudniony, a konsultacje i rokowania odbywają się najczęściej z osobami nie posiadającymi pełni swobody w ich prowadzeniu. Podmioty nie będące formalnie pracodawcami, przy których działają organizacje pracownicze mogą udzielać informacji lub prowadzić rozmowy z nimi na temat podmiotów zależnych tylko wtedy, gdy wyrażą taką wolę. Zmianę obecnej sytuacji przyniosłaby zmiana regulacji zawartych w wymienionych powyżej ustawach. Zmiana polegałaby na uzupełnieniu w

---

<sup>1</sup> Teza Wyroku „Dopuszczalna jest rejestracja innych - niż wymienione w art. 11 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55 poz. 234) - zrzeszeń tworzonych przez związki zawodowe.”

<sup>2</sup> Tak między innymi zarejestrowana została Rada Związków Zawodowych przy Vattenfall Poland S.A. oraz Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków.

niektórych przypadkach zapisów ustawowych analogiczną jak w ustawie o europejskich radach zakładowych definicją przedsiębiorcy sprawującego kontrolę. W tym miejscu należy zaznaczyć że w dyrektywie 45/95 WE jest mowa o popieraniu polityki informowania i konsultacji w szczególności w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym. Z zapisu „w szczególności” wynika, że Rada Unii Europejskiej miała na myśli także inne przedsiębiorstwa, niż te których dyrektywa dotyczy bezpośrednio.

**AD 2** Możliwość zawarcia jednego układu zbiorowego pracy dla kilku pracodawców.

Postulowana zmiana, podobnie jak postulat przededefiniowania pojęcia „pracodawcy” wynika z „nienadażania” prawa pracy za ewoluującym prawem gospodarczym i handlowym oraz zmianami zachodzącymi w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą. Jak już wspomniano powyżej w poprzednim ustroju podstawową formą prowadzenia działalności gospodarczej było przedsiębiorstwo państwowe. Wraz ze zmianami, dla prowadzenia działalności gospodarczej tworzono także spółki prawa cywilnego lub handlowego. Do takiego modelu dostosowane są przepisy kodeksu pracy mówiące o układach zbiorowych. Przepisy te wskazują, że dla pojedynczego pracodawcy zawierany jest zakładowy układ zbiorowy pracy. Dokument ten jest sygnowany przez uprawnione zakładowe organizacje związkowe organ pracodawcy – dyrektora, zarząd itp. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawierany jest natomiast dla wielu pracodawców. Zawiera go z jednej strony reprezentująca pracodawców organizacja a z drugiej związki zawodowe nie posiadające charakteru zakładowego. Prawo pracy nie dopuszcza natomiast zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy dla kilku pracodawców – chyba że są oni „skupieni” w jednej osobie prawnej. W tym przypadku chodzi oczywiście o spółkę prawa handlowego lub inną osobę prawną prowadzącą kilka tkz. zakładów pracy lub oddziałów posiadających statut pracodawcy. W chwili obecnej coraz bardziej powszechnym staje się model, w którym spółka prawa handlowego posiada szereg spółek zależnych, które z kolei niejednokrotnie same są spółkami dominującymi dla innych spółek. Mamy zatem do czynienia z klasycznym holdingiem. Od strony prawnej – w tego typu zbiorowym podmiocie powinno się zawrzeć zakładowe układy zbiorowe dla każdej z poszczególnych spółek będących pracodawcą dla osób zatrudnionych ich przedsiębiorstwach. W przypadku gdy spółki te mają zbliżony profil (przykładowo są to spółki z branży energetycznej, stalowej lub surowcowej) wygodniejszym byłoby zawarcie jednego zakładowego układu

zbiorowego pracy. Wprowadzenie postulowanej zmiany pozwoliłoby na przeprowadzenie powyższej regulacji.