



# ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA  
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76

Tel. (22) 875-94-88  
Fax: (22) 875-95-14  
E-Mail: [zzze@zzze.pl](mailto:zzze@zzze.pl)  
[www.zzze.pl](http://www.zzze.pl)

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa

90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391  
REGON: 016443179  
KRS 123596

---

Warszawa 16.03.2021 r.  
ZZZE/16/21

**Sz.P.**

**Jarosław Gowin**

**Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego**

**Wiceprezes Rady Ministrów**

**Minister Rozwoju, Pracy i Technologii**

**Replika do pism i odpowiedzi na interpelację:**

- **ZS DDP 912.172021 z dnia 9 marca 2021**
- **oraz DPP-I.054.3.2021 z dnia 25 lutego 2021**

Dziękuję za odpowiedzi na naszą interpelację oraz zapytanie skierowane do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii. Merytoryczna odpowiedź pozwala mieć nadzieję na zmianę niekorzystnego trendu w prawie pracy, tym bardziej, że w roku 2021 przypada trzydziestolecie zbiorowego prawa pracy w Wolnej Polsce<sup>1</sup>, do którego, w wielu punktach, odnosi się nasza polemika. Waga problemu sugeruje, że debata na temat przyszłości i kształtu prawa pracy (w tym prawa zbiorowego) powinna wyjść poza konwencję interpelacji sejmowych czy wymiany pism. Sugerujemy, by Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii wspólnie z Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych i Zrzeszeniem Związków Zawodowych Energetyków zorganizowało konferencję na temat kształtu i przyszłości tej gałęzi prawa w Polsce. Oczywiście, ze względu na trwającą pandemię termin konferencji przypadłby na jesień lub później.

Odnosząc się natomiast do treści pism podnosimy, co następuje.

1. Z zestawienia zmian w prawie pracy wynika, że przeważająca ich część (12 na 23) jest zdecydowanie korzystna dla pracodawców i jednocześnie niekorzystna dla pracowników – obniżanie wynagrodzeń, odpraw, zawieszenie ZFŚS, urlopy itp. Zmiany zdecydowanie korzystne dla pracowników są trzy – monitoring (wymuszony dyrektywą unijną),

---

<sup>1</sup> Trzy pierwsze ustawy z tego zakresu – o związkach zawodowych, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz o związkach pracodawców pochodzą z maja 1991 roku

wydłużony termin odwołania do sądu pracy, dziedziczenie przedsiębiorstw. Zmiany te nie odnoszą się także to sfery materialnej pracownika. Pozostałe zmiany to zmiany neutralne, jak przechowywanie akt pracowniczych czy świadectwa pracy. Część zmian (praca w handlu w niedzielę czy praca zdalna) dla części pracowników jest korzystna, dla części nie i budzi liczne kontrowersje. Zakaz handlu w niedzielę jest pozytywnie oceniany przez pracowników handlu, negatywnie natomiast przez pracowników pracujących np. w ruchu ciągłym. Praca zdalna jest wysoko oceniana przez kadre menedżerską. Przeniesienie miejsca pracy z kosztownego dla pracodawcy biurowca do prywatnego mieszkania szeregowego pracownika wcale nie musi być dla niego korzystne i tak jest niestety oceniane. Powyższego bilansu nie poprawiają także przykłady przedłożone w Państwa piśmie.

Wskazana przez Państwa **zmiana art. 29 § 2 zd. II k.p. (akapit 3 pisma)** bardziej niż ochronę pracowników, realizowała cel fiskalny – chroni bowiem dochody państwa z tytułu PIT i składek na ZUS oraz NFZ. Konkretnie zmiana ta ma ułatwić działanie inspekcji pracy, która stawała niekiedy wobec sytuacji, gdzie pracodawca i pracownicy, co do których zachodziło podejrzenie że są zatrudnieni „na szaro”, zgodnie twierdzili, że to właśnie jest dzień rozpoczęcia pracy i dlatego nie ma jeszcze umów ani zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego. Tego typu zmowa uniemożliwiała PIP działanie w takich przypadkach. Jednakże sam fakt, że do takich zmów dochodziło, każe uznać, że zainteresowani pracownicy inaczej niż inspekcja oceniali swój interes w zakresie legalności zatrudnienia. Zmiana ta jest więc w efekcie korzystna przede wszystkim dla państwa, bowiem służy ochronie przychodów podatkowych i z tytułu ubezpieczeń społecznych.

**Co do ustawy o zatrudnianiu pracowników** - cały akt należy ocenić jako ogromne odstępstwo na rzecz pracodawców od zasad prawa pracy, w szczególności – od zasady stabilności zatrudnienia. W efekcie jakiegokolwiek zmiany tej ustawy dokonane „na korzyść” pracownika nie mają praktycznego znaczenia. Fakt ten potwierdzają nawet przepisy ustawy z 7 kwietnia 2017 r. (Dz. U. 2017, poz. 962), na które Państwo się powołujecie.

Konkretnie w praktyce osoby zatrudnione w ten sposób otrzymują wynagrodzenie minimalne, które agencja wypłaca z kwot jakie sama otrzymuje od pracodawcy użytkownika. Oznacza to, że praca tymczasowa jest dla pracodawcy użytkownika droższa (o prowizję agencji) niż byłaby to praca osób zatrudnionych bezpośrednio przez tego pracodawcę. Jedynym widocznym powodem, dla którego ta działalność ma sens jest to, że pracodawcy użytkownicy unikają związania się z pracownikami trwałą więzią jaką jest stosunek pracy. Za prawdziwością tej oceny przemawia właśnie treść zmienionej tą ustawą z dniem 1 czerwca 2017 r. art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Jest to regulacja mająca zapewne ograniczyć patologię polegającą na długotrwałym (wieloletnim) korzystaniu przez pracodawcę użytkownika z pracy tych samych pracowników tymczasowych, w sytuacji która uzasadniałaby zatrudnienie ich bezpośrednio.

Ponadto omawiana przez Państwa nowelizacja dodała w tej ustawie art. 7 ust. 2 i art. 25a, które są podstawą do zatrudniania przez agencje na podstawie umów cywilnoprawnych.

To z całą pewnością nie jest zmiana korzystna dla pracowników, szczególnie nie tych którzy utracili w efekcie szansę na umowę o pracę i zostali wypchnięci na tzw. „śmieciovkę”. Z całą pewnością zmiana ta była bardzo pożądana przez pracodawców, bowiem jeszcze bardziej ograniczyła trwałość stosunku pracy w warunkach pracy tymczasowej.

Ogólny zatem obraz zmian w prawie pracy, ogólna tendencja jest dla pracowników niekorzystna. Jeśli jeszcze połączymy to z rozkręconą przez NBP inflacją (3,1%) i związanym z tym wzrostem cen - które to zjawiska „konsumują” wszelkie podwyżki wynagrodzeń - suma zmian uprawnień pracowniczych jest dla pracowników niekorzystna.

Trudno także centralom związkowym (przynajmniej reprezentowanej przeze mnie) i pracownikom uznać argument, że zmiany te wymuszone są sytuacją pandemiczną w Polsce. Jest to argument związków pracodawców i jako taki powinien być kierowany raczej do ustawodawcy a nie do central związkowych. Podstawowym obowiązkiem organizacji związkowych jest dbanie o prawa pracownicze naszych członków i pracowników, a nie o odpowiedni poziom przychodu pracodawców, który mają np. zapewnić niektóre art. ustawy Covid-19. Oczywiście, także dla nas jest fakt, że bez miejsc pracy nie ma pracowników. Jednak dla pracodawców, w tym największego pracodawcy, jakim jest państwo, oczywiście powinien być fakt, że ratowanie polskiej gospodarki nie może się opierać niemalże wyłącznie na stopniowej zmianie prawa pracy w prawo cywilne.

Ponadto, co jest szczególnie naganne – wiele projektów pracodawców – odrzuconych wcześniej przez organizacje związkowe, jako niekorzystne dla pracowników, chociażby w przywołanych przez Państwa projektach kodeksów, pojawia się w ustawie COVID-19 z uzasadnieniem ratowania polskiej gospodarki w trakcie pandemii.

Należy także zwrócić uwagę na fakt przewidywanego czasu obowiązywania tych przepisów tj. do dnia odwołania stanu **zagrożenia** epidemicznego lub **stanu** epidemii. Stan zagrożenia epidemiologicznego a wraz z nim niektóre - niekorzystne dla pracowników – przepisy, mogą utrzymywać się przez długie kolejne lata po ustaniu pandemii.

2. **Brak propozycji zmian w prawie pracy, składanych przez organizacje związkowe (str. 4 pisma).** Jestem członkiem Zespołu problemowego ds. prawa pracy z ramienia OPZZ począwszy od 2017 r. Do niniejszego pisma załączamy pisma i wnioski sygnowane przeze mnie, jako członka Zespołu ds. prawa pracy, także do ówczesnych Ministrów właściwych ds. pracy. (Warszawa 18.04.2018 r. ZZZE 10/18, Warszawa 18.04.2018 r. ZZZE 12/18, Warszawa 20.04.2018 r. ZZZE 11/18, Warszawa 08.11.2018 r. ZZZE 40/18, Warszawa 09.11.2018 r., ZZZE 41/18, Warszawa 09.03.2020 ZZZE 14/20).

Wnioski te dotyczyły m.in. przejścia pracowników w trybie art. 23[1] k.p. do nowego pracodawcy, „rzeczywistego pracodawcy”<sup>2</sup> czy przekształceń związków zawodowych<sup>3</sup>, a także wielu innych zagadnień z zakresu prawa pracy. Żaden z tych wniosków nie został uwzględniony przez Ministerstwo właściwe ds. pracy czy Zespół (prowadzony uprzednio przez przedstawiciela związku Lewiatan, pana prof. Jacka Męcinę). W 2020 roku wnioski kierowaliśmy także na ręce nowego przewodniczącego (NSZZ Solidarność) Pana Henryka Nakoniecznego, również bez rezultatu. Jednocześnie wprowadzono szereg zmian w prawie pracy, które zostały omówione w zestawieniu. W tym przypadku wyraźnie widać, że ustawodawca skłania się głównie ku propozycjom pracodawców.

- Odrzucenie projektów kodeksów pracy z roku 2018 r.** Tendencje w prawie pracy o których jest mowa w opracowaniu na stronie 46-53 pochodzą głównie z tych dokumentów. Nielicznymi, korzystnymi dla świata pracy zmianami była m.in. regulacja dot. przekształceń w związkach zawodowych, naszego zresztą autorstwa, przedłożona przez Prof. Pliszkiwicza.

Trudno jednak oczekiwać od central związkowych (reprezentowane przeze mnie Zrzeszenie odrzuciło projekty jako pierwsze, już 19.02.2018 - pismo w załączniku) i taką rekomendację przekazało OPZZ-towi), że za uregulowanie kwestii przekształceń organizacji związkowych (co jest faktycznie obowiązkiem ustawodawcy) wyrazi aprobatę dla wprowadzenia dla pracowników np. „nieetatowej” umowy o pracę.

- Kwestia „rzeczywistego pracodawcy”** W Państwa piśmie zagadnienie stron w zbiorowym prawie pracy ogranicza się do jego opisu.

Teza, stawiana od lat przez organizacje związkowe jest następująca. Pochodząca z drugiej połowy ubiegłego wieku koncepcja zarządcza pracodawcy w zbiorowym prawie pracy jest przestarzała – chociaż niezwykle wygodna dla podmiotów podejmujących decyzje, bo w wielu przypadkach zwalniająca ich z wszelkiej odpowiedzialności. W tym miejscu podkreślam, że nie kwestionujemy jej prawidłowego funkcjonowania w indywidualnym prawie pracy. W obecnych, spionizowanych strukturach zarządzania przedsiębiorstwami, opartych najczęściej o art. 7 KSH, podmiot zarządzający, w takim rozumieniu - jaki wynika z tej koncepcji - prawie nigdy nie pokrywa się z podmiotem decyzyjnym. Przykładowo – w grupach energetycznych (ale także w innych grupach kapitałowych) faktyczny zarząd sprawują organy spółek dominujących. Najistotniejsze decyzje (w tym przypadku decyzje dot. załóg pracowniczych) podejmują często podmioty nie będące pracodawcami w rozumieniu art. 3 K.P. Przyznanie uprawnień i obowiązków z ustawy o związkach zawodowych czy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych podmiotowi, którego kompetencje w kwestiach prawa pracy ograniczają się często wyłącznie do zatrudniania bądź rozwiązywania stosunku pracy - powodują, że dialog społeczny ze stroną związkową jest dialogiem pozornym. W tej kwestii odsyłam do licznej w tej materii doktryny (m.in. Prof. Jacek Hain).

---

<sup>2</sup> Jest to całkowicie błędne określenie, które jednak zostało utrwalone w orzeczniku SN z 2006 roku i pozwala „rozpoznać” problem. Bardziej właściwym byłoby określenie podmiotu decyzyjnego lub na odpowiednim poziomie decyzyjności.

<sup>3</sup> Pismo ZZZE 14/20 Warszawa 09.03.2020

5. **W sprawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych** odeślę tylko do załączonego już do tego pisma, poprzedniego stanowiska Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków, a także, zbieżnego z nim, stanowiska OPZZ. Padające na Zespole problemowym ds. prawa pracy propozycje ograniczają jedno z podstawowych<sup>4</sup> praw pracowników, jakim jest prawo do sporu zbiorowego oraz strajku.

Sumując, raz jeszcze wnoszę o większy udział propozycji społecznych w zakresie prac ustawodawcy nad zmianami w prawie pracy. Jednocześnie wyrażam nadzieję, że propozycja Konferencji na 30-lecie prawa pracy spotka się z przychylnością Ministerstwa.

Z poważaniem:

ZRZESZENIE  
Związków Zawodowych Energetyków  
PRZEWODNICZĄCY  
Jerzy Wiertelak

#### **Załączniki:**

- 1) ZZZE 10/18 Pismo ZZZE do MRPiPS - Wniosek o dalsze prace nad zmianami w prawie pracy.
- 2) ZZZE 12/18 Stanowisko ZZZE w sprawie dalszych prac nad zmianami w zbiorowym i indywidualnym prawie pracy
- 3) ZZZE 11/18 Pismo ZZZE do MRPiPS w sprawie legalności sporów zbiorowych – projekt przepisów o arbitrażu
- 4) ZZZE 40/18 Stanowisko ZZZE w sprawie projektu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
- 5) ZZZE 41/18 Stanowisko ZZZE w sprawie sądowej kontroli organizacji związkowych i ich działalności
- 6) ZZZE 14/20 Wniosek na Zespół ds. prawa pracy, łącznie związków, rzeczywisty pracodawca
- 7) ZZZE 5/18 Stanowisko ZZZE dla MRPiPS w sprawie projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy

#### **Otrzymują:**

1. Marszałek Sejmu Pani Elżbieta Witek
2. Sejmowa Komisja Polityki Społecznej i Rodziny
3. Przewodniczący Zespołu ds. prawa pracy Pan Henryk Nakonieczny
4. Członkowie Zespołu problemowego ds. prawa pracy
5. OPZZ
6. Organizacje członkowskie ZZZE
7. ZZZE a/a

---

<sup>4</sup> (post. SA w Katowicach z 14 marca 2016 r., III APz 8/16 i wyr. SN z 7 lutego 2007 r., I PK 206/06)