

Załącznik do wniosku o inicjatywę ustawodawczą prowadzącą do zmian w zbiorowym prawie pracy poprzez wyeliminowanie zjawiska pozorności rokowań

Szanowni Państwo

Jako załącznik do wniosku przedstawiamy projekt zmian w przepisach zbiorowego prawa pracy – propozycje definicji i rozwiązań ustawowych¹

- I. **[Zakres nowelizacji]** Podstawą nowelizacji jest podział prawa pracy na indywidualne prawo pracy oraz zbiorowe prawo pracy lub zbiorowe prawa i interesy osób wykonujących pracę zarobkową (termin m.in. z art. 30 UZZ).

Zmianami powinny być objęte następujące ustawy zawierające zbiorowe prawa i interesy osób wykonujących pracę zarobkową

1. Ustawa z dnia 26 06 1974 r. Kodeks pracy (dalej KP)
2. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej UZZ)
3. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (dalej URSZ)
4. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (dalej UOP)
5. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej UZG)
6. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (dalej UIPPK)

Należy także pamiętać, że materię zbiorowego prawa pracy zawierają ponadto ustawy

7. Ustawa z dnia 05 04 2002 o europejskich radach zakładowych (dalej UERZ)
8. Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (dalej UEZIGSE)
9. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (dalej USE)

Ustawy te zawierają już rozwiązania, w zakresie stron rokowań, z których powinno się czerpać gotowe rozwiązania.

10. Na szczególną uwagę zasługuje Ustawa z 28.03.2008 r. zmieniająca ustawę - Kodeks pracy i niektóre inne ustawy (Dz.U 2008 nr 86 poz.523). Ustawą tą wprowadzono regulację dotyczącą stron układów zbiorowych pracy zawieranych w sferze budżetowej. Zgodnie z art. 1 pkt 1 tejże ustawy za pracodawcę układ ponadzakładowy zawiera:

¹ Projekt jest fragmentem publikacji Dialog społeczny w energetycznych grupach kapitałowych M. Szymanek Wyd. ZZZE (w przygotowaniu)

- właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej;
- odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej.

Ustawy wymienione w pkt 7) do 9) wprowadzają nowoczesne rozwiązania w przedmiocie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji ale tylko w podmiotach o zasięgu wspólnotowym. Ustawa ujęta w pkt 10 wprowadza nowe rozwiązania w zakresie uwalniania zbiorowego prawa pracy ale tylko w sferze budżetowej. To pokazuje jak bardzo zróżnicowana jest sytuacja prawna pracowników, w zależności o miejsca zatrudnienia.

II. Propozycje definicji, które mogą zostać użyte w przepisach. Przegląd propozycji

Punktem wyjścia do podjęcia prób definicyjnych, jest oczywiście **Pracodawca** (podmiot zatrudniający osobę wykonującą pracę zarobkową) który jest jednostką organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników art. 3 KP

Problemem jest potencjalny brak samodzielności w podejmowaniu decyzji (decyzyjności) pracodawcy i to nie wobec pojedynczych pracowników (indywidualne prawo pracy) a ich zbiorowości – grup czy załóg pracowniczych (zbiorowe prawo pracy) oraz konieczność zdefiniowania podmiotu decydującego za pracodawcę (decyzyjnego) stąd w pierwszej kolejności pojawia się tam;

podmiot decydujący o zbiorowych prawach i interesach osób wykonujących pracę zarobkową w skrócie podmiot decyzyjny.

Definiując podmiot decyzyjny należy w pierwszej kolejności skorzystać z istniejących już rozwiązań ustawowych, a szczególnie z dyrektyw unijnych i wydanych na ich podstawie ustaw. Tytułem dygresji należy zaznaczyć, że dobrym rozwiązaniem byłyby także przepisy wspólne do **zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową**. Najlepszym rozwiązaniem byłoby kolejne podejście do Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy, zawierającego w sobie całą wyżej wskazaną materię prawa pracy. W części wspólnej, w definicjach znalazłby się zarówno pracodawca jak i podmiot decydujący za pracodawcę o zbiorowych prawach i interesach osób wykonujących pracę zarobkową. Ostatnie dwie porażki sejmowych komisji kodyfikacyjnych (2007 r. oraz 2016-18 r.) nakazują raczej skłaniać się w kierunku rozwiązań doraźnych tj. zmian w poszczególnych aktach prawnych. W tym miejscu można jednak zaprezentować przynajmniej projekt artykułu określającego zawartość tej ustawy.

Art. 1. § 1. Kodeks zbiorowego prawa pracy, reguluje zbiorowe stosunki pracy oraz inne stosunki prawne z nimi związane. (art. 1 z projektu KZPP Komisji kodyfikacyjnej 2016 2018)

Z rozwiązań już funkcjonujących, na szczególną uwagę zasługuje **przedsiębiorca sprawujący kontrolę** z art. 4 UERZ. Za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę nad innym przedsiębiorcą

uważa się przedsiębiorcę, który może bezpośrednio lub pośrednio wywierać dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między przedsiębiorcami. Definicja ta nie znajdzie jednak pełnego zastosowania, ze względu na fakt, że obejmuje wyłącznie przedsiębiorców pomijając pracodawców nieprowadzących działalności gospodarczej, np. szkoły czy szpitale. W definicji tej należy dokonać zmian. Jest to jednak szczególnie dobre rozwiązanie. Element kontroli jednego podmiotu nad drugim uzupełnia brak decyzyjności. Przedsiębiorca sprawujący kontrolę utrwalił się już w polskim porządku prawnym co potwierdza posłużenie się tą definicją przez projektodawcę zmian do URSZ – o czym niżej,

Sumując proponujemy by obok pracodawcy do przepisów zbiorowego prawa pracy wprowadzić pojęcie **podmiot decyzyjny** lub **podmiot sprawujący kontrolę**. W dalszej części projektu, do czasu ostatecznych uzgodnień proponujemy **podmiot decyzyjny/podmiot sprawujący kontrolę**

- III. Propozycje definicji w aktualnie trwających procesach konsultacyjnych (dygresja)
W dniu 02 09 2023 do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej rozpoczął konsultacje projektu zmian URSZ.

Projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy autorstwa Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 02 09 2023 wprowadza pojęcie pracodawca dominujący. Jednocześnie projektodawca skorzystał z definicji UERZ przedsiębiorcy sprawującego kontrolę.

Pracodawca dominujący – należy przez to rozumieć pracodawcę lub przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570), który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między pracodawcami lub przedsiębiorcami.

Zwrot pracodawcę lub przedsiębiorcę który wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy" wskazuje, że nie chodzi tylko o przedsiębiorców. Teoretycznie zatem rozwiązywałoby to problem ograniczeń, o których mowa wyżej. Zachodzi tu jednak dość skomplikowany zabieg legislacyjny, gdyż definicja z art. 2 pkt 4 projektu odsyła do pkt 5 w zakresie rozumienia pojęcia "pracodawca dominujący", natomiast pkt 5 odsyła do pkt 4 w zakresie rozumienia pojęcia "pracodawca". Czyli pracodawcą dominującym może być pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. "który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.) lub przedsiębiorcy, w szczególności (...) na mocy przepisów prawa".

Z powyższego wynika, że adresatem żądań sporowych może być "centrala" spółki będąca osobnym od oddziałów pracodawcą jako pracodawca wywierający dominujący wpływ na innego pracodawcę na mocy przepisów prawa (tu - prawa handlowego). Mniej oczywista jest kwestia sektora edukacji. Ministerstwo Edukacji na pewno może być uznane za pracodawcę wobec zatrudnionych tam pracowników, i na pewno ma pośredni wpływ na funkcjonowanie

każdej szkoły (pracodawcy) w Polsce. Ale nie jest oczywiste czy to wpływ decydujący, zwłaszcza że szkoły prowadzą jednostki samorządu terytorialnego. Duży stopień komplikacji może powodować problemy w późniejszym stosowaniu ustawy.

Odrębny projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 15 lipca 2015 o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego oraz ustawy z dnia 23 05 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych autorstwa Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych z lipca 2022 nie definiuje na nowo podmiotu decyzyjnego, a poszerza dotychczasowe pojęcie pracodawcy o kilka konkretnych podmiotów, mianowicie o członków Rady Ministrów, oraz urzędników samorządowych – starostów, wójtów prezydentów miast, a także marszałków województw. Mamy zatem do czynienia z definicją pracodawcy w nowym znaczeniu.

W polskim prawodawstwie obowiązuje koncepcja zarządcza pracodawcy. Pracodawca posiada legalną definicję. Zgodnie z def. z art. 3 ustawy Kodeks pracy pracodawcą jest jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracowników. Oczywistym jest, że ani Rada Ministrów czy też wójtowie, burmistrzowie lub prezydenci miast nie zatrudniają (nie są pracodawcami) wszystkich pracowników, których zmiana ta miałaby objąć. Przypisywanie im ustawowego określenia pracodawca jest zatem błędne. Błędem jest także przypisywanie pojęcia pracodawcy (dominującego) przedsiębiorcy, który faktycznie nie zatrudnia pracowników, których przepis ten miałby dotyczyć.

Oceniając obydwie propozycje należy wskazać na ich wadę. Jak już wskazywałem, inne niż Pracodawca strony w rokowaniach zbiorowych zaczął wskazywać Sąd Najwyższy, określając podmioty decyzyjne mianem „rzeczywistego pracodawcy”. Nazwa ta pochodzi z orzeczenia Sądu Najwyższego z 2006 r. i odnosi się do właściciela prywatyzowanej spółki – pracodawcy, który to właściciel jest jednocześnie decydentem w sprawach załogi. Jest to nazwa szczególnie nietrafiona, chociaż to właśnie ją używa się najczęściej. Określenie to może stwarzać domniemanie, że podmiot, który faktycznie zatrudnia czy też decyduje o zatrudnieniu pracowników, to tylko pozorant. Ponad nim działa natomiast inny podmiot, który „faktycznie” zatrudnia i dokonuje innych czynności z zakresu prawa pracy. W praktyce (poza zjawiskami patologicznymi) nawet trudno wyobrazić sobie sytuację, w której podmiot zewnętrzny wydaje pracodawcy wiążącą decyzję o zatrudnieniu pracowników, zwalnianiu ich czy udzielaniu im nagan. Podmiot ten często decyduje (czy raczej wpływa na decyzje) o skali zatrudnienia oraz jego brzegowych warunkach (np. ustala limit kosztów osobowych). Nie oznacza to jednak, że jest pracodawcą rzeczywistym. Można zatem przyjąć, że jest to raczej podmiot decyzyjny niż rzeczywisty pracodawca. W cytowanym niżej orzeczeniu zwrot „pracodawca rzeczywisty” stosuje się zamiennie z „pracodawcą konstytucyjnym” także powszechnie stosowanym na określenie podmiotu decyzyjnego. Przywodzi to na myśl odesłanie do art. 59 Konstytucji RP. Z brzmienia tego artykułu można wywnioskować, że chodzi o pracodawców, którzy prowadzą rokowania służące powstawaniu aktów zbiorowego prawa pracy. Zakładając, że są to rokowania w dobrej wierze, tzn. pracodawcy, prowadząc je, nie są ograniczeni wytycznymi podmiotów, które w nich nie uczestniczą, można przyjąć, że taki „pracodawca konstytucyjny” jest jednocześnie podmiotem odpowiednim do sprawy, którą dialog jest objęty na poziomie decyzyjności – podmiotem decyzyjnym. Zgodnie z nomenklaturą nazewniczą musi to być nadal podmiot, który faktycznie zatrudnia pracowników. Należy zatem zdecydowanie porzucić próby

wprowadzania do zbiorowego prawa pracy pojęcia pracodawcy z przymiotnikami rzeczywisty czy dominujący, i zastąpienia go pojęciem podmiotu decyzyjnego, który nie jest obciążony definicjami kodeksowymi.

IV. **Podmiot decyzyjny/sprawujący kontrolę** jest to pracodawca lub przedsiębiorca w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570), który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między pracodawcami lub przedsiębiorcami.

Biorąc pod uwagę możliwość wystąpienia problemów ze stosowaniem ustawy definicję tę należy dalej uszczegółowić poprzez stworzenie listy przykładowych podmiotów decyzyjnych/sprawujących kontrolę

W szczególności podmiotami decyzyjnymi/ sprawującymi kontrolę są

- 1) przedsiębiorcy sprawujący kontrolę w grupie przedsiębiorstw,
- 2) zarządy spółek dominujących w grupach spółek w rozumieniu pkt 5[1]) art. 4 ustawy Kodeks spółek handlowych oraz w grupach kapitałowych spółek pozostających w stosunku zależności i dominacji w rozumieniu art. 4 KSH
- 3) Rada Ministrów, minister, centralny urząd administracji państwowej, wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa dla podległych im jednostek sektora finansów publicznych;
- 4) Organ centralny wywierający decydujący wpływ na wysokość środków finansowych przekazywanych do jednostek sektora finansów publicznych dla tych jednostek;

Dla porządku należałoby uzupełnić definicję podmiotu decyzyjnego/sprawującego kontrolę o definicje

Grupy przedsiębiorstw – należy przez to rozumieć dwa lub więcej przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorców powiązanych organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innymi Ust 2) art. 2 UERZ.

Grupy spółek, którą tworzą; (będąca lub nie pracodawcą) spółka dominująca i (będące pracodawcami) spółka albo spółki zależne, będące spółkami kapitałowymi, kierujące się zgodnie z uchwałą o uczestnictwie w grupie spółek wspólną strategią w celu realizacji wspólnego interesu (interes grupy spółek), uzasadniająca sprawowanie przez spółkę dominującą jednolitego kierownictwa nad spółką zależną albo spółkami zależnymi. Def z pkt 5)[1] §1 art. 4 KSH

Grupy kapitałowej będącej pracodawcami grupy spółek kapitałowych powiązanych węzłami dominacji oraz zależności o których mowa w art. 4 KSH

V. **Propozycje rozwiązań ustawowych**

Wobec braku Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy należy zastosować następujące rozwiązania. Obecnie, w zakresie def. pracodawcy (aktualnej strony rokowań) ustawy z zakresu zbiorowego prawa pracy posługują się lub odsyłają do definicji z kodeksu pracy lub nowej definicji pracodawcy, zawartej w ustawie o związkach zawodowych, co jest w pełni zasadne, gdyż

zarówno rokowania jak i spory zbiorowe mogą być udziałem wyłącznie organizacji związkowych.

Kodeks pracy. Większość materii kodeksu pracy to prawo indywidualne regulujące stosunek pracy, w którym definicja z art. 3 sprawdza się. W naszej zatem ocenie to UZZ jako swoisty zwornik całego zbiorowego prawa pracy powinna zawierać do niego przepisy wspólne, w których zdefiniowany będzie podmiot decyzyjny jako partner organizacji związkowych – patrz nowy projekt art. 7 UZZ poniżej. Już teraz niektóre ustawy z zakresu zbiorowego prawa pracy odwołują się właśnie do tego aktu. Biorąc jednak pod uwagę fakt, nadrzędności kodeksu w stosunku do wszystkich ustaw lub jako wariant można rozważyć uzupełnienie art. 3, gdzie znajduje się definicja zarówno strony stosunku pracy jak i rokowań

Art. 3 1. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników

2. W sprawach z zakresu zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową pracodawcę może zastąpić podmiot na odpowiednim poziomie decyzyjności co do spraw nimi objętych – podmiot decyzyjny/podmiot sprawujący kontrolę

3. Przez podmioty decyzyjne/sprawujące kontrolę należy rozumieć pracodawcę lub przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570), który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między pracodawcami lub przedsiębiorcami.

4. W szczególności podmiotami decyzyjnymi/ sprawującymi kontrolę są

- 1) przedsiębiorcy sprawujący kontrolę w grupie przedsiębiorstw;*
- 2) zarządy spółek dominujących w grupach spółek w rozumieniu pkt 5[1]) art. 4 ustawy Kodeks spółek handlowych oraz w grupach kapitałowych spółek pozostających w stosunku zależności i dominacji w rozumieniu art. 4 KSH;*
- 3) Rada Ministrów, minister, centralny urząd administracji państwowej, wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa dla podległych im jednostek sektora finansów publicznych;*
- 4) Organ centralny wywierający decydujący wpływ na wysokość środków finansowych przekazywanych do jednostek sektora finansów publicznych dla tych jednostek;*
- 5)*

W dalszej kolejności zmiana powinna objąć te przepisy kodeksu pracy, które zawierają normy zbiorowego prawa pracy, a mianowicie;

Art. 9[1]. § 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca *lub w jego imieniu podmiot decyzyjny/sprawujący kontrolę, o którym mowa w § 2-4 art. 3* i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca *lub w jego imieniu podmiot decyzyjny/sprawujący kontrolę o którym mowa w § 2-4 art. 3* i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

§ 3. (...)

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

§ 5. (...)

art. 23[1] w związku z art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych – przejście pracowników do nowego pracodawcy,

Art. 23[1] Nie uległby zmianie, ze względu na fakt, że zawiera wyłącznie obowiązki informacyjne

Art. 23 [1]a uległby zmianie w ten sposób, że odnosiłby się do zmienionego art. 9 [1] k.p.

W związku z art. 26[1] UZZ

Art. 26 [1]. 1. (...)

2. (...)

3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach.

3a W razie takiej potrzeby rokowania prowadzone są z podmiotami decyzyjnymi/sprawującymi kontrolę, o którym mowa w pkt 2 art. 3 KP w stosunku do dotychczasowego i nowego pracodawcy.

lub

3a Do rokowań nad porozumieniem stosuje się odpowiednio Art. 241[3]. §1 k.p. (znowelizowany o obowiązek reprezentowania pracodawców przez podmioty decyzyjne//sprawujący kontrolę)

4. (...)

5. (...)

6. (...).

Rozdział IV (Regulamin pracy),

Art. 104[2]. § 1. Regulamin pracy ustala pracodawca lub *podmiot decyzyjny/sprawujący kontrolę o którym mowa w pkt 2 art. 3 KP* w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Dział XI (Układy zbiorowe pracy).

Art. 241[3]. § 1. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców;
- 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców;
- 3) poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem.
4. **obowiązek reprezentowania pracodawców przez podmioty decyzyjne/sprawujący kontrolę w rozumieniu art. 3 pkt 2 k.p./ art. 7pkt 2 UZZ.**

(...)

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

Biorąc pod uwagę fakt, że obecnie na przepisy tejże ustawy powołują się ustawy o sporach zbiorowych oraz reprezentacjach pracodawców – ustawa ta wydaje się kluczowa. Jak już pisałem, jej przepisy mogą być uznane, za przepisy wspólne.

Do momentu wprowadzenia zmian do ustawy o związkach zawodowych z 5 lipca 2018 r. podmiot wyznaczony do relacji z organizacjami związkowymi nie był zdefiniowany.

Przywołana powyżej nowelizacja UZZ wprowadziła definicję partnera organizacji związkowych, wyznaczając do tej roli pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., a także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową. Niestety zmiana ta, w żaden sposób nie rozwiązuje problemu. Wynika ona raczej z możliwości uzwiązkowienia osób wykonujących pracę zarobkową, innych niż pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. Nowelizacja miałaby zatem wyglądać następująco;

Art. 1[1] pkt 2 Pracodawca – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162), a także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową

Przez pracodawcę rozumie się także podmiot decyzyjny/sprawujący kontrolę w rozumieniu pkt 2 art. 3 K.P. (lub wariant) art. 7 pkt 2 UZZ

Wariantowym rozwiązaniem mogłaby być zatem zmiana art. 7

Art. 7. 1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, niezależnie od ich przynależności związkowej.

1a) W zakresie praw i interesów zbiorowych partnerem związków zawodowych obok pracodawcy jest także podmiot decyzyjny/sprawujący kontrolę, w rozumieniu art. 3 pkt 2 k.p.

Jak już w wspominałem powyżej można także rozważyć by art. 7 UZZ stał się przepisem wspólnym dla pozostałych ustaw z zakresu zbiorowego prawa pracy. W takim przypadku jego brzmienie byłoby następujące

Art. 7. 1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, niezależnie od ich przynależności związkowej.

2. W sprawach z zakresu zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową partnerem związków zawodowych obok pracodawcy jest także podmiot na odpowiednim poziomie decyzyjności co do spraw nimi objętych - podmiot decyzyjny/sprawujący kontrolę.

3. Przez podmioty decyzyjne/sprawujące kontrolę należy rozumieć pracodawcę lub przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570), który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między pracodawcami lub przedsiębiorcami.

4 W szczególności podmiotami decyzyjnymi/ sprawującymi kontrolę są

- 1) przedsiębiorcy sprawujący kontrolę w grupie przedsiębiorstw,
- 2) zarządy spółek dominujących w grupach spółek w rozumieniu pkt 5[1]) art. 4 ustawy Kodeks spółek handlowych oraz w grupach kapitałowych spółek pozostających w stosunku zależności i dominacji w rozumieniu art. 4 KSH
- 3) Rada Ministrów, minister, centralny urząd administracji państwowej, wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa dla podległych im jednostek sektora finansów publicznych;
- 4) Organ centralny wywierający decydujący wpływ na wysokość środków finansowych przekazywanych do jednostek sektora finansów publicznych dla tych jednostek;

Art. 30. 1. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków.

2. (...)

3. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

4. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową zakładowe organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.

4[1] Wspólna organizacja związkowa, może występować także wobec podmiotu decyzyjnego/sprawującego kontrolę w rozumieniu art. 3 pkt 2 KP/art. 7pkt 2 UZZ, w szczególności gdy sprawy dotyczą grup kapitałowych bądź grup spółek.

5. (...).

6. (...)

7. (...)

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Aktualnie, według art. 5 tej ustawy Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 1 [1] pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263). Przyjmijmy, że URSZ w systemie zbiorowego prawa pracy ma rolę służebną w stosunku do UZZ w tym znaczeniu, że zawiera narzędzie nacisku, którym może posłużyć się wyłącznie związek zawodowy. Adresatem żądań sporowych oraz stroną rokowań i mediacji może być wyłącznie partner związków zawodowych. Zdefiniowanie tego podmiotu może zatem nastąpić poprzez odesłanie do UZZ. Aktualnie definicja partnera związków zawodowych znajduje się w art. 5 podmiot, o którym mowa w art. 11 pkt 2 UZZ. Po nowelizacji odesłanie powinno być **do art. 3 pkt 2 k.p. lub przy zastosowaniu drugiego wariantu art. 7pkt 2 UZZ**

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców

Ustawa o organizacjach pracodawców nie zawiera materii indywidualnego prawa pracy w tym znaczeniu, że reguluje ona sytuację prawną pracodawców nie w kontekście zatrudniania przez nich pracowników (stron stosunku pracy), a raczej z perspektywy podmiotów dialogu i współpracy zarówno z organami państwowymi, jak i ze związkami zawodowymi. Zarząd związku pracodawców przyjmuje zatem rolę quasi-zarządu spółki dominującej w grupie spółek, ale tylko w określonych przypadkach, np. w trakcie rokowań nad ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Na marginesie można wskazać, że rozwiązaniem problemu mogłoby być zwiększenie kompetencji związków pracodawców jako podmiotów decyzyjnych. Doświadczenia z dwoma zlikwidowanymi już związkami pracodawców działających w energetyce, a także ze Związkiem Pracodawców Energetyki Polskiej nie napawają jednak optymizmem co do tego kierunku rozwiązań.

Konstrukcja ustawy jest stosunkowo prosta. (**Art. 1. 1.**) pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.) mają prawo tworzyć związki według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji. Bez zgody podmiotów decyzyjnych/sprawujących kontrolę przystąpienie pracodawcy do związku pracodawców nie wydaje się możliwe. Należy pamiętać w jaki sposób formował się Związek Pracodawców Energetyki Polskiej. By go stworzyć musiał zawiązać się Ogólnopolski Komitet Protestacyjny wymierzony nie w pracodawców a Ministra Aktywów Państwowych. Dopiero wyraźny nakaz tego podmiotu zmusił pracodawców do zawiązania Związku. Obecnie związek zrzesza kilkudziesięciu pracodawców z różnych energetycznych grup kapitałowych. Organizacje związkowe, uzyskując informacje lub zapewnienia o członkostwie danego pracodawcy w Związku zwracają się z pytaniami nie do pracodawcy a do podmiotu decyzyjnego/sprawującego kontrolę. Związek prowadzi aktualnie rokowania nad nowym PUZP dla branży energetycznej – rokowania są rzadkie ze względu na tok innych rokowań. Wydaje

się jednak, że bez zgody podmiotów decyzyjnych/sprawujących kontrolę, zarząd ZPEP nie podejmie wiążących decyzji odnośnie kształtu przyszłego PUZP. Biorąc powyższe pod uwagę, celem usprawnienia rokowań podmioty decyzyjne powinny mieć możliwość lub być zmuszone przez ustawę do zrzeszania się w związkach pracodawców lub opartego na tej ustawie reprezentowania pracodawców. Rozwiązaniem użytecznym byłoby zrzeszenie podmiotu decyzyjnego zamiast kilku czy kilkunastu pracodawców wchodzących w skład jednej grupy kapitałowej lub grupy spółek.

W takim przypadku dopuszczalna jest definicja, zgodnie z którą Pracodawcą w rozumieniu art. 1 ustawy jest podmiot, o którym mowa w **art. 3 pkt 2 k.p. lub art. 7pkt 2 UZZ** Zatem po nowelizacji w organizacjach pracodawców zrzeszać mogliby się zarówno pracodawca jak i podmiot decyzyjny/sprawujący kontrolę.

Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

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. Artykuł 1 ust. 1. ustawy wskazuje, że jej przepisy stosuje się do „pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników”. Procesy konsultacyjno-informacyjne mają zatem obowiązek prowadzić pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Pytanie, co w przypadku gdy sami nie będą należycie poinformowani lub podmiot decyzyjny/sprawujący nad nimi kontrolę nie wyrazi zgody lub ograniczy procesy konsultacyjne. Widać tu szczególny kontrast ze względu na fakt, że ustawa o europejskich radach zakładowych, która dotyczy tego samego procesu, tj. informowania pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji, jako podmiot pozostający w relacjach z podmiotami pracowniczymi wyznacza nie pracodawcę, a „podmiot sprawujący kontrolę”. Z powyższego wynika, że miejsce zatrudnienia może determinować charakter konsultacji czy jakość informacji, a to już może być uznane za dyskryminację. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach – częściach grup wspólnotowych za partnera do konsultacji będą miały podmiot decyzyjny/sprawujący kontrolę a pozostali pracownicy często ubezwłasnowolnionego decyzje pracodawcę.

Nowelizacji ulec zatem powinien art. 1 w następujący sposób

Art. 1. 1. Ustawa określa warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji oraz zasady wyboru rady pracowników.

1.1[1] **Przez Pracodawcę w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 3 pkt 2 k.p. lub art. 7pkt 2 UZZ**

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

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 nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron”. Ustawa zawiera przepisy dotyczące rokowań. Cały proces zwolnień grupowych może być oparty o wytyczne podmiotu decyzyjnego/ podmiotu sprawującego kontrolę. Zasadnym zatem wydaje się zmiana artykułu 1 tejże ustawy w następujący sposób.

Art. 1. 1. (...)

3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

– zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

2. (...)

3. Przez Pracodawcę w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa, o którym mowa w art. 3 pkt 2 k.p. lub art. 7pkt 2 UZZ