

Stanowisko ZPP w sprawie projektu ustawy o sporach zbiorowych pracy (UD408) – aktualizacja.

- **16 lutego 2023 w RCL pojawiła się nowa wersja projektu ustawy o sporach zbiorowych pracy (nr w RCL UD408);**
- **Projektodawca nie uwzględnił większości zgłaszanych przez pracodawców uwag do poprzedniej wersji projektu;**
- **Nowy projektu stawy zakłada wprowadzenie nowej instytucji prawnej – „pracodawcy dominującego”;**
- **Wprowadzenie do ustawy pojęcia pracodawcy dominującego jest nieprzemyślane i może istotnie wpłynąć nie tylko na podmioty publiczne, ale na cały rynek. Pojęcie to wymaga istotnych zmian, przede wszystkim ograniczenia pracodawcy dominującego do organów publicznych oraz analizy spójności tej instytucji z całym systemem prawa pracy.**

Jednym z zagadnień prawa pracy, które zostało uregulowane w odrębnym od Kodeksu pracy akcie normatywnym jest rozwiązywanie sporów zbiorowych pracowników z pracodawcą. Materia ta unormowana jest w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Mimo, że akt ten był wielokrotnie nowelizowany, to często w debacie publicznej (głównie ze strony związków zawodowych, ale również pracodawców) pojawiały się zarzuty, że ponad trzydziestoletnia już ustawa nie przystaje do współczesnych warunków. Argumenty te skłoniły Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej do opublikowania w lipcu 2022 r. projektu zupełnie nowej ustawy o sporach zbiorowych pracy (nr w RCL UD408). Do tego projektu zgłoszono liczne uwagi zarówno strony związkowej, jak i pracodawców. Również ZPP zgłosiło stosowne uwagi¹. W związku z tym Ministerstwo postanowiło dokonać dużych zmian w projekcie i opublikowało nową wersję w RCL 16 lutego 2023 r. Większość zmian jest ustępstwem na rzecz związków zawodowych, a wiele postulatów zgłaszanych przez pracodawców nie zostało uwzględnionych, dlatego też poprzednie stanowisko ZPP pozostaje

¹ <https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2022/08/09.08.2022-Stanowisko-ZPP-w-sprawie-projektu-ustawy-o-sporach-zbiorowych-pracy-UD408.pdf>

w znacznej mierze aktualne. Niemniej jednak nowe rozwiązania zaproponowane przez MRIPS wymagają ustosunkowania się do nich przez ZPP.

Pracodawca dominujący

(art. 2 ust. 1 pkt 5)

„pracodawcy dominującym – 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;”.

Najważniejszą zmianą w stosunku do dotychczasowej propozycji przepisów jest wprowadzenie pojęcia „pracodawcy dominującego” (art. 2 ust. 1 pkt 5). Na etapie konsultacji związku zawodowe zgłaszały, że w trakcie sporów np. w szkołach, czy instytucjach kultury (w podmiotach organizowanych i finansowanych ze środków publicznych) rokowania prowadzone są co do zasady z pracodawcą, który nie jest decyzyjny np. w kwestiach finansowych. W takiej sytuacji np. dyrektorom szkół bardzo trudno jest składać deklaracje dotyczące kwestii finansowych, jak podwyżki dla pracowników. Szkoły są bowiem organizowane i finansowane przez gminę ze środków pochodzących głównie z budżetu państwa (subwencji oświatowej). W takiej sytuacji prowadzenie rokowań jest utrudnione, a rozwiązanie tej kwestii z perspektywy związków zawodowych jest istotne. Problemem jest jednak sposób, w jaki ma to zostać dokonane w rozumieniu projektowanych przepisów.

Konstrukcja przepisu art. 2 ust. 1 pkt 5 wskazuje, że ma on dotyczyć zarówno podmiotów publicznych, jak i prywatnych. Normy wykraczają zatem poza wskazaną powyżej problematyczną sytuację i ingerują w stosunki obowiązujące na rynku, a tym samym mogą sprawić trudności wielu firmom. Nowe przepisy umożliwiałyby np. wciągnięcie do sporu zbiorowego podmioty, który posiadają np. akcje spółki będącej pracodawcą uczestniczącym w sporze zbiorowym. Co więcej przepis nie zawiera zamkniętego katalogu, a jedynie wyliczenia. Oznacza to, że wiele podmiotów może być zaskakiwana taką sytuacją, tym bardziej, że jest to konstrukcja całkowicie nieznaną polskiemu prawu i sprzeczna z dotychczasową praktyką rynkową. Dla przykładu akcjonariusze i udziałowcy spółek kapitałowych nie są angażowani w sprawy wewnętrzne tych podmiotów, w tym w relacje z pracownikami. Mogą oni mieć na nie pośredni wpływ poprzez głos w zgromadzeniu wspólników, czy akcjonariuszy, czy też przez udział w procesie wyboru zarządu, ale naturą spółek handlowych jest ograniczenie odpowiedzialności ich właścicieli, gdyż podmioty te stanowią odrębny byt prawny. Nowe przepisy z pewnością zwiększą ryzyko inwestycyjne, gdyż inwestorzy będą musieli brać pod uwagę, czy w danym podmiocie relacje z pracownikami są poprawne i czy nie będą zmuszeni do angażowania się bezpośrednio w spory z pracownikami.

Jest to zagadnienie o tyle problematyczne, że ustawa nie przewiduje jasnych kryteriów dotyczących tego, jak ustalić kto jest pracodawcą dominującym i czy jest nim w rzeczywistości. Przepisy wskazują, że będzie to co do zasady decyzja związków zawodowych, które będą mogły niemal dowolnie wskazywać pracodawcę dominującego nie mając często należytej wiedzy choćby o strukturze właścicielskiej danego podmiotu.

Wskazać ponadto należy, że w myśl art. 2 ust. 1 pkt 4) projektu ustawy za pracodawcę uważa się również „pracodawcę dominującego”. Jego rola w sporze zbiorowym nie została odróżniona od „pracodawcy” *sensu stricto*. Oznacza to, że przepisy dotyczące pracodawcy w myśl przepisów projektu ustawy powinny być w sposób analogiczny stosowane dla

pracodawcy dominującego. Jeśli taka jest intencja projektodawcy, to może to powodować szereg bardzo istotnych wątpliwości i problemów. Wspomnieć można choćby o kwestiach dotyczących referendum strajkowego i tego, jaką rolę w tym zakresie przypisać pracodawcy dominującemu.

Wreszcie bardzo istotne wątpliwości dotyczą spójności pojęcia „pracodawcy dominującego” z polskim systemem prawnym. Z pewnością zagadnienie to wymaga analizy i rozważenia dokonania stosownych zmian w całym szeregu aktów prawnych, w tym w Kodeksie pracy (definicja pracodawcy). Jest to bowiem pojęcie całkowicie obce dotychczasowemu ustawodawstwu.

Mając powyższe na uwadze Związek Przedsiębiorców i Pracodawców postuluje, aby ograniczyć definicję pracodawcy dominującego jedynie do podmiotów będących organami administracji publicznej. Pozwoli to wyeliminować problem związków zawodowych w zakresie sporów ze szkołami, czy instytucjami kultury i umożliwi włączenie do nich podmiotów decydujących o kwestiach finansowych, a jednocześnie rozwiązanie to nie będzie ingerowało w rynek i prywatne przedsiębiorstwa. Ponadto dokonanie tej zmiany wymaga dokładnej analizy całego systemu prawnego i upewnienia się, że rozwiązanie to będzie spójne i nie będzie powodowało wewnętrznych sprzeczności. Nadto konieczne jest z pewnością jasne określenie roli pracodawcy dominującego w sporach z pracownikami oraz określenia jasnych kryteriów, kto i na jakich zasadach może zostać uznany za pracodawcę dominującego.