MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, 06 -02- 2015

Sekretarz Stanu
Jacek Męcina

DDP-III.0212.2.2015.MCh.
L.dz. 76/15

Pan
Krzysztof Gonerski
Przewodniczący
Komisji Ponadzakładowej NSZZ
„Solidarność" ENEA Gorzów Wielkopolski

W nawiązaniu do pisma Pana Przewodniczącego skierowanego do Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie likwidacji miejsc pracy w grupie Enea S.A. chciałbym poinformować, że z uwagą zapoznałem się z poruszanymi w nim problemami.

Ponownie muszę jednak podkreślić, że Minister Pracy i Polityki Społecznej – w warunkach gospodarki rynkowej – nie posiada i nie powinien posiadać wpływu na politykę prowadzoną przez przedsiębiorstwa, obszarów inwestycji czy strategii wykorzystania zysków. Minister właściwy do spraw pracy nie dysponuje także narzędziami do wkraczania w uprawnienia właścicielskie – koncentruje się zatem na podejmowaniu działań osłonowych wobec pracowników zagrożonych zwolnieniem z pracy lub osób już zwolnionych.

O działaniach wynikających z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy szeroko informowałem Pana Przewodniczącego w piśmie z dnia 18 lutego 2014 r. Do informacji tych dodać należy, że w przypadku osób, którym niezbędne jest wsparcie niestandardowe, urzędy pracy mogą przygotować program specjalny, który umożliwia wspieranie zatrudnienia bezrobotnych i poszukujących pracy, w sposób uwzględniający indywidualne potrzeby tych osób.

Natomiast poniżej przedstawiam informacje na temat regulacji mających na celu zapobieganie obchodzeniu przez pracodawców przepisów ochronnych prawa pracy przez zatrudnianie osób fizycznych na podstawie umów prawa cywilnego, zwłaszcza umów zlecenia.

Zgodnie z obowiązującą w polskim prawie zasadą swobody umów strony posiadają swobodę wyboru rodzaju umowy oraz kształtowania jej treści (art. 353^1 Kodeksu cywilnego). Zależnie od wyboru (zgodnej woli) stron możliwe jest zatem świadczenie pracy nie tylko na podstawie umów o pracę (do których mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy), ale również na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak np.

umowa zlecenia, umowa o dzieło, które nie podlegają regulacjom prawa pracy (mają do nich zastosowanie przepisy art. 734 – 751 Kodeksu cywilnego), a osoby świadczące pracę na ich podstawie nie są pracownikami w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy. Zatem sam fakt zawarcia z daną osobą np. umowy zlecenia w celu świadczenia przez nią pracy nie stanowi jeszcze naruszenia prawa. Granice tej swobody stron określają jednak przepisy obowiązującego prawa. Stosownie do art. 22 § 1^1 K.p. o rodzaju łączącej strony umowy nie decyduje jej nazwa lecz okoliczności wykonywania pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 K.p.). Zatrudnienie takie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W świetle przepisów Kodeksu pracy niedopuszczalne jest, przy zachowaniu powyższych warunków, zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną (art. 22 § 1^2 K.p.), a zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30000 zł (art. 281 § 1 K.p). Zbadania i oceny, czy praca konkretnych osób formalnie zatrudnionych np. na podstawie umowy zlecenia (także pracowników tymczasowych) jest faktycznie wykonywana w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę, może dokonać Państwowa Inspekcja Pracy (właściwy terytorialnie inspektorat okręgowy). Inspekcja ta jest bowiem podległym Sejmowi RP organem ustawowo powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy.

Ponadto w sytuacji, gdyby zawarcie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia) w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, nastąpiło bez zgodnej woli stron, pracownik (pozorny zleceniobiorca) może - stosownie do art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego w zw. z art. 300 K.p. - żądać ustalenia przed sądem istnienia stosunku pracy. Dotyczy to, również pracownika tymczasowego (świadczącego pracę na rzecz pracodawcy - użytkownika), dla którego pracodawcą jest agencja pracy tymczasowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r, I UZP 6/11, OSNP z 2012 r. nr 9 - 10, poz. 122). Powództwo w takiej sytuacji może wytoczyć w imieniu pracownika także inspektor pracy.

Pamiętać również należy, że kwestie dotyczące stosunków zawodowych: warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz przestrzeganie praw i wolności partnerów społecznych, a także ich wzajemnych zobowiązań powinny być przedmiotem dialogu społecznego prowadzonego na poziomie zakładu pracy. Opisana w wystąpieniu Pana Przewodniczącego sytuacja związana z likwidacją miejsc pracy w grupie Enea może wskazywać na niewystarczającą współpracę związków zawodowych z pracodawcą.

W obowiązującym prawodawstwie, w przypadkach konfliktów pomiędzy pracownikami i pracodawcami, które ze względów formalno-prawnych nie mogą być rozpatrywane w ramach przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a ich rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego – rolę moderatorów pokoju społecznego pełnią wojewódzkie komisje dialogu społecznego (WKDS).

Pragnę zatem wskazać na możliwość przedstawienia zaistniałych problemów do rozpatrzenia wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, zgodnie z art. 17a ustawy z dnia 6 lipca 2001r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno- Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080 ze zm.). Przy rozpatrywaniu sprawy wojewódzka komisja dialogu społecznego (lub jej przewodniczący) może podjąć decyzję o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, będącą mediatorem z listy, prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy. Misja dobrej woli może i powinna doprowadzić do wyjaśnienia zagadnień stanowiących źródło konfliktu, a co z tym idzie przyczynić się do jego pomyślnego zakończenia.

Przedstawiając powyższe, wyrażam nadzieję, że kierując się zasadami dialogu społecznego strony osiągną porozumienie, które zagwarantuje pozytywną współpracę partnerów społecznych - pracodawców i związków zawodowych.