

Decyzja  
Prezydium KK  
nr 174/16

ws. opinii o projekcie rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia rejestrów wchodzących w skład Krajowego Rejestru Sądowego oraz szczegółowej treści wpisów w tych rejestrach

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, co do zasady, ocenia pozytywnie proponowane zmiany zawarte w projekcie rozporządzenia zmieniającego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2014 r. w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia rejestrów wchodzących w skład Krajowego Rejestru Sądowego oraz szczegółowej treści wpisów w tych rejestrach. Jako związek zawodowy reprezentujący prawa i interesy pracowników pragniemy jednak zauważyć, że w związku ze zgłoszonymi przez nas propozycjami zmian do art. 38 pkt 1 lit. d ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym, które polegałyby na tym, że we wskazanym przepisie należałoby dodać również informację, czy dany oddział lub jednostka terenowa posiada status pracodawcy, stosowne zmiany powinny zostać wprowadzone także do przepisów rozdziału czwartego (§ 19 pkt 3, § 31 pkt 3, § 50 pkt 3, § 61 pkt 3, § 74 pkt 3, § 85 pkt 3, § 97 pkt 3, § 107 pkt 3, § 117 pkt 3, § 126 pkt 3 oraz § 135 pkt 2) i piątego rozporządzenia (§ 147 pkt 3 oraz § 156 pkt 3).

Na gruncie art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – dalej k.p. - pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Przykładowo, oddział spółki kapitałowej może być pracodawcą, pod warunkiem, że oddział taki został wyposażony w przymiot pracodawcy w treści aktów prawnych statuujących zasady organizacji i funkcjonowania danego podmiotu. W praktyce wyodrębnienie pracodawców wewnętrznych następuje albo w formie regulaminu organizacyjnego stanowiącego załącznik do uchwały zarządu spółki kapitałowej, uchwały zarządu spółki bądź statutu spółki. Ponadto, w literaturze wskazuje się na następujące warunki

uznania podmiotu będącego częścią większej struktury za pracodawcę: wyodrębnienie finansowo-organizacyjne oraz zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników (zob. K. Jaśkowski [w:] Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U.98.21.94), LEX/el., 2016). Ponieważ samo umocowanie osoby upoważnionej w oddziale do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, nadane przez zarząd w trybie art. 3<sup>1</sup> k.p., nie przesądza jeszcze o statusie oddziału jako pracodawcy, zatrudnieni w oddziale pracownicy miewają problemy z ustaleniem kto jest ich pracodawcą, co ma znaczenie np. w kwestiach właściwego określenia strony pozwanej w pismach procesowych pracowników.

Ponadto, w nawiązaniu do uwag przedstawionych przez NSZZ „Solidarność” do projektu z 26 października 2016 r. ustawy o zmianie ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym oraz niektórych innych ustaw konsekwentnie postulujemy, aby w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2014 r. w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia rejestrów wchodzących w skład Krajowego Rejestru Sądowego znalazły się informacje zawierające dane osobowe osób wyznaczonych do reprezentowania pracodawcy (przedsiębiorcy, stowarzyszenia, czy fundacji) w sprawach z zakresu prawa pracy, a także rodzaj i zakres ich pełnomocnictwa. Każdorazowa zmiana tych osób, czy też rodzaju lub zakresu ich pełnomocnictwa wymagałaby dokonania odpowiedniej zmiany w KRS.

Aktualnie obowiązujące przepisy nie rozwiązują często występującego w praktyce problemu polegającego na tym, że pracownicy, byli pracownicy, kandydaci na pracowników, zleceniobiorcy itp. nie wiedzą kto jest upoważniony do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Zdarza się, że zwolniony z pracy pracownik nie wie, czy właściwa osoba wręczyła mu wypowiedzenie umowy, czy też właściwa osoba zawarła z nim np. umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o której mowa w art. 101(2) k.p. Niezachowanie wymaganej reprezentacji spółki przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powoduje bowiem jej bezwzględną nieważność (wyr. SN z dnia 7 marca 2012 r., II PK 159/11).

Pracownicy, a tym bardziej byli pracownicy, mają często utrudniony dostęp do dokumentów, które potwierdzałyby rodzaj i zakres pełnomocnictwa określonych osób do dokonywania poszczególnych czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Czasami też nie mają prawa wglądu do tego typu dokumentów (np. umów o pracę innych pracowników). Problem jest tym większy, że część pracodawców korzysta z usług firm outsourcingowych w sprawach z zakresu prawa pracy i pracownicy nie są w stanie nawet ustalić komu powinni złożyć wnioski urlopowe, czy zwolnienia lekarskie.

Zgodnie z art. 3(1) k.p. za pracodawcę, będącego jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie. Osobą upoważnioną do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy może być zarówno pracownik zakładu, jak i osoba niebędąca pracownikiem danego pracodawcy. W wielu przypadkach pracownicy nie mają jednak możliwości ustalenia, kto ma uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przykładowo, żaden przepis prawa nie stanowi, iż do reprezentowania osoby prawnej uprawnione są tylko te osoby, które w takim charakterze figurują w KRS. Z przepisów art. 14-17 ustawy z 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym wynikają jedynie pewne rygory i domniemania prawne, służące zapewnieniu bezpieczeństwa obrotu, a składające się na domniemanie wiary publicznej rejestru (wyr. SA w Poznaniu z dnia 5 lipca 2006 r., I ACa 167/06).

Choć w art. 3(1) k.p. mowa jest o osobie zarządzającej oraz o osobie wyznaczonej, nie znaczy to jednak, że zawsze musi być to tylko jedna osoba, jak również, że funkcji polegającej na dokonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy nie może pełnić organ zarządzający, i to niezależnie od tego, czy jest to organ wieloosobowy czy monokratyczny (wyr. SA w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 r., III APa 9/13). Niezależnie jednak od formy organizacyjnej, w jakiej działa pracodawca, pełnomocnictwa do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy może udzielić osoba wyznaczona na podstawie art. 3<sup>1</sup> k.p. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (wyrok SN z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05 (OSNP 2007, nr 11-12, poz. 159).

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” uważa, że postulowane zmiany do przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2014 r. w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia rejestrów wchodzących w skład Krajowego Rejestru Sądowego oraz ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym miałyby

pierwszorzędne znaczenie dla Państwowej Inspekcji Pracy czy sądów pracy w toku toczących się postępowań kontrolnych i sądowych.

Gdańsk, 7 grudnia 2016 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
Ewa Zydorek