

Prawo pracy dla biznesu

20 grudnia 2008

Niewątpliwie rząd PO-PSL jest najbardziej antypracowniczym rządem w ciągu ostatnich 20 lat w Polsce. Przyjrzyjmy się dokładnie zmianom w prawie pracy, które obecnie są na „rządowej tapecie”.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej upubliczniło w drugiej połowie października przygotowaną przez Komisję Kodyfikacji Prawa Pracy (KKPP) propozycję kompleksowej nowelizacji prawa pracy, w postaci projektu kodeksu pracy (dostępny na oficjalnej stronie MPiPS, www.mpips.gov.pl). Projekt wychodzi naprzeciw postulatom środowisk pracodawców oraz w większości je popierającej, rządzącej koalicji PO-PSL.

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy została powołana w 2002 r. przez ówczesnego prezesa Rady Ministrów Leszka Millera, a inicjatorem KKPP był ówczesny minister pracy i polityki społecznej Jerzy Hausner.

Projekt indywidualnego i zbiorowego kodeksu prawa pracy to w istocie dwa kodeksy: nowy Kodeks pracy obejmuje obszar obecnie obowiązującego Kodeksu pracy oraz niektórych ustaw takich jak:

- ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. 2003, nr 90, poz. 844),
- ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002, nr 200, poz. 1679),
- oraz ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003, nr 166, poz. 1608).

Uzupełniającym go drugim proponowanym aktem prawnym jest Zbiorowy kodeks pracy, łączący w sobie:

- obecnie obowiązującą ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o

związkach zawodowych (Dz.U. 2001, nr 79, poz. 854.),

– ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. 1991, nr 55 poz. 235),

– oraz ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991, nr 55 poz. 236).

NOWA DEFINICJA STOSUNKU PRACY

Zaproponowany przez KKPP projekt Kodeksu pracy w artykule 44 postuluje nową definicję stosunku pracy, która uelastycznia obecnie obowiązującą, zawartą w art. 22 Kodeksu pracy. Obecnie, aby między pracownikiem z jednej strony a pracodawcą z drugiej zaistniał stosunek pracy, musi – oprócz zasady wykonywania z góry określonej pracy na rzecz pracodawcy i wynagrodzenia z jego strony – zaistnieć przynajmniej jedna z trzech okoliczności:

- świadczenie pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem,
- w określonym przez pracodawcę miejscu,
- i czasie.

Proponowana w zamian definicja ogranicza się jedynie do ogólnej zasady i rezygnuje z tych trzech charakteryzujących obecnie stosunek pracy okoliczności. Ponadto art. 47 proponowanego Kodeksu pracy stanowi, że strony stosunku pracy mogą określić treść tego stosunku „według swojego uznania”, choć oczywiście nie mogłoby to być sprzeczne z prawem pracy i „zasadami współżycia społecznego”. Taka nowa definicja jest równoznaczna z jej brakiem i pozwoli na dalszą regresję stosunku pracy na rzecz tzw. elastycznych form zatrudnienia (stosunek cywilnoprawny, czy świadczenie usług przez pracownika na rzecz pracodawcy na podstawie odrębnej działalności gospodarczej), ponieważ zaistnienie stosunku pracy będzie bardzo trudne do udowodnienia. Tak swobodna jego

definicja radykalnie utrudni rozgraniczenie między tym, co już jest stosunkiem pracy, a tym, co nim nie jest. Taki zabieg prawny doprowadzi do wyłączenia kolejnej wielotysięcznej grupy pracowników spod przepisów prawa pracy i skaże ich w większości na dyskryminujące „składkowo” (np. ZUS) i zarobkowo cywilnoprawne formy zatrudnienia.

ZRÓŻNICOWANIE PRAWA PRACY ZE WZGLĘDU NA MIEJSCE ZATRUDNIENIA

Wcześniejsze nowelizacje różnicowały prawo pracy głównie ze względu na rodzaj umowy o pracę, lub ze względu na jej brak (np. umowy cywilnoprawne). Obecny projekt Kodeksu pracy przewiduje gruntowne zróżnicowanie prawa pracy przez podział pracowników ze względu na miejsce wykonywania pracy.

Pierwszym istotnym podziałem jest wydzielenie małych przedsiębiorstw, tj. takich, które zatrudniają poniżej 20 pracowników. Podobne zróżnicowanie istnieje już w obecnie obowiązującym prawie i jest zasługą wcześniejszych nowelizacji, np. art. 1041§2 Kodeksu pracy, który pozwala nie wprowadzać regulaminu pracy, jeżeli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, zmieniony tak przez art. 1 pkt. 18 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. „o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw” (Dz.U. z dnia 28 sierpnia 2002 r.) Przedtem z obowiązku zaprowadzania regulaminu pracy zwolniony był pracodawca zatrudniający mniej niż 5 pracowników. Innym przykładem jest nowelizacja artykułu 3 § 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. „o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych”, który został zmieniony przez ustawę z dnia 14 listopada 2003 r. „o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw” (Dz.U. z dnia 15 grudnia 2003 r.) i zgodnie z nowym brzmieniem, wyłączył spod obowiązku tworzenia funduszu pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników. Takie rozgraniczenie zakłada również ustawa z dnia 13 marca 2003 r. „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników” (Dz.U. 2003. nr 90, poz. 844), która w art. 1 § 1 zastrzega stosowanie ustawy wyłącznie do pracodawców

zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Są to obowiązujące nowelizacje z 2002 i 2003 r.

Zaproponowany obecnie Kodeks pracy i Zbiorowy kodeks pracy przesuwają tę granicę do nie więcej niż 20 zatrudnionych pracowników, czy mówiąc inaczej, pracodawcą, którego dotyczą „przepisy łagodzące”, jest już taki pracodawca, który zatrudnia 20 pracowników, a nie jak dotąd 19. Obecny projekt utrzymuje więc taki podział i ponadto, jak zaraz wykażę, znacznie rozszerza zakres jego oddziaływania. Art. 59 projektu Zbiorowego Kodeksu Pracy wyłącza pracodawców zatrudniających mniej niż 20 osób z obowiązku konsultacji z „przedstawicielstwem pracowników” w kwestiach, które wymienione zostały w art. 62, to jest:

- działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudniania oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy, bhp lub podstawach prawnych zatrudnienia i...
- zmiany pracodawcy.

Ta konstrukcja prawna prawie zupełnie wystarczy, by w przypadku małych przedsiębiorstw unicestwić instytucję konsultacji pracodawcy z zakładową organizacją związkową, nazywaną w projekcie „zakładową sekcją związku” i reprezentowaną przez „przedstawiciela pracowników”. Zgodnie z art. 167 §1 proponowanego Kodeksu pracy pracodawca zatrudniający nie więcej niż 20 pracowników będzie miał obowiązek zapłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, spowodowany przyczynami uprawniającymi do zasiłku chorobowego, tylko za 7 dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym, natomiast pracownikom zatrudnionym u pracodawcy, który nawiązał stosunek pracy z większą niż 20 liczbą pracowników, zgodnie z art. 167 §1 miałyby przysługiwać wynagrodzenie za

czas niezdolności do pracy z przyczyny uprawniającej do zasiłku chorobowego za 14 dni w roku kalendarzowym. Dla porównania: zgodnie z obowiązującym prawem (art. 92 Kodeksu pracy) pracodawca bez względu na liczbę zatrudnianych przez siebie osób, ma obowiązek wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za 33 dni niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

Wedle artykułu 185 § 5 projektowanego Kodeksu pracy, pracownikowi zatrudnionemu u małego pracodawcy (zgodnie z omawianym podziałem) za zwolnienie z pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika należy się odprawa zawsze w wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia. W przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy zatrudniającego większą niż 20 liczbę pracowników, projekt przewiduje, tak jak i w obecnie obowiązującej ustawie, trzy stawki w zależności od stażu pracy: do 2 lat równowartość jednego miesięcznego wynagrodzenia, od 2 do 8 lat równowartość dwóch miesięcznych wynagrodzeń, oraz trzech miesięcznych wynagrodzeń przy stażu dłuższym niż 8 lat. Art 211 § 4 projektu Kodeksu pracy przewiduje w odniesieniu do małych pracodawców możliwość wprowadzenia przerywanego czasu pracy, z wynagrodzeniem za przerwę ustalonym w umowie o pracę. Innym zapisem, który pomoże małemu pracodawcy uelastyczyć czas pracy pracowników jest art. 213 § 3, który pozwoli na swobodniejszą niż dotąd ingerencję w godziny pracy.

PRACOWNICY DOMOWI

Już sama zawarta w artykule 7 proponowanego Kodeksu pracy definicja zakładu pracy jako „zespołu składników materialnych i niematerialnych, wyodrębnionego przez pracodawcę w celu prowadzenia określonej działalności i wykonywania pracy przez pracowników”, daje podstawę legislacyjną do zróżnicowania prawa pracy ze względu na miejsce zatrudnienia. Chodzi tu szczególnie o grupę określoną mianem „pracowników domowych”: zgodnie z tą definicją nie pracują oni w zakładzie pracy, ponieważ dom pracodawcy nie może stanowić w żaden sposób

zespołu składników wyodrębnionych w celu prowadzenia z góry określonej działalności, czy to produkcyjnej, czy usługowej. W stosunku do wyodrębnionej na tej podstawie grupy pracowników można było sformułować wiele niekorzystnych zapisów, jak np. art. 442 § 2, umożliwiający rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w „razie utraty zaufania do pracownika”. Ponadto artykuł 448 konsekwentnie wyłącza szereg przepisów, dotyczących kwestii takich, jak przejęcie zakładu pracy przez innego pracodawcę, zwolnień grupowych oraz wypadków przy pracy i chorób zawodowych. I tak np. pracodawca nie jest zobowiązany prowadzić rejestru wypadków przy pracy i jest wyłączony spod większości przewidzianych przez proponowany Kodeks pracy przepisów nakazujących i regulujących zapobieganie wypadkom przy pracy. Nie działa tu też art. 55, gwarantujący odszkodowanie osobie ubiegającej się o pracę wówczas, gdy strona, przyrzekając zatrudnienie, uchyla się od zawarcia umowy o pracę, i szereg artykułów poczynając od 81 do 84, z wyjątkiem ostatniego, zobowiązujących pracodawcę do uzasadnienia natychmiastowego zerwania stosunku pracy i poinformowania o tym przedstawiciela pracowników (np. związek zawodowy). Natomiast art. 84 zwalnia pracownika z obowiązku poinformowania pracodawcy o powodach natychmiastowego zerwania stosunku pracy.

Tak więc, proponowany Kodeks pracy dokonuje zróżnicowania prawa pracy przez wyłączenie pewnych grup pracowniczych spod przepisów prawa pracy, pretendujących zgodnie z tym samym kodeksem do rangi praw podstawowych. Zróżnicowanie ma tu więc charakter dyskryminujący. Ponadto, zgodnie z poprzednimi „uelastycznieniami” prawa pracy, czyli obowiązującymi już obecnie tego typu przepisami prawa pracy, o stopniu wyłączenia (lub braku wyłączenia) decyduje rodzaj umowy. W omawianym projekcie czynnik ten nie ma już wyłącznego wpływu i zrównuje się z czynnikiem dotyczącym charakteru miejsca pracy. Umowa może pozostać taka sama, ale stopień ochrony prawnej stosunku pracy i związanych z tym świadczeń może być różny, w zależności od tego, czy dana osoba wykonuje taką samą pracę,

np. sprzęta u pracodawcy zatrudniającego 20 pracowników czy u pracodawcy zatrudniającego powyżej 20 pracowników, bądź ze względu na to, czy sprzęta u niego w zakładzie pracy czy u niego na posesji – w każdym z tych wypadków, stopień ochrony stosunku pracy oraz świadczeń będzie radykalnie różny.

OCHRONA ZWIĄZKOWA PRZED ZWOLNIENIEM

Projekt Kodeksu pracy rezygnuje z dotychczas obowiązującej zasady zobowiązującej pracodawcę do konsultacji przed rozwiązywaniem umowy o pracę z reprezentującą pracownika organizacją związkową. W art. 83 podtrzymuje jedynie zasadę zawartą w art. 38 obecnego Kodeksu pracy, zobowiązującą do konsultacji w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę. Rezygnuje natomiast z regulacji zawartych w art. 52 § 3, zobowiązującym pracodawcę do powiadomienia organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Takie rozwiązanie, wbrew pokretnym tłumaczeniom autorów projektu, być może uwolni związkowców z przykrego obowiązku wyrażenia ewentualnej zgody na zwolnienie pracownika, lecz przede wszystkim obniży realną skuteczność obrony pracownika w sytuacji niesłusznego zwolnienia.

PROGI REPREZENTATYWNOŚCI

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy w art. 10 postuluje regułę reprezentatywności. Zgodnie z nią, interesy zbiorowe pracowników może reprezentować, z wyjątkiem szczebla ogólnokrajowego, tylko jedna reprezentatywna organizacja związkowa, czyli taka, która zrzesza największą liczbę pracowników lub uzyskała największe poparcie. Jedynym odstępem od tej reguły jest, jak przewiduje art. 10 § 1, utworzona wspólna reprezentacja wielu organizacji związkowych. Ustawa w art. 3 przewiduje trzy stopnie reprezentatywności: (1) na poziomie ogólnokrajowym miałyby ją mieć związki zawodowe, który zrzesza co najmniej trzysta tysięcy członków; (2) na poziomie lokalnym miałyby ją uzyskać organizacja związkowa zrzeszająca największą liczbę pracowników na obszarze danej jednostki

administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia; (3) na poziomie zakładowym miałyby ją uzyskać związki zawodowy, który uzyskał w tajnym głosowaniu poparcie największej liczby pracowników zakładu objętego jego działalnością. Zasada reprezentatywności ściśle wiąże się z uprawnieniami organizacji związkowych do wszczęcia sporu zbiorowego. Jak postuluje art.114 projektu Zbiorowego kodeksu pracy, monopol na wszczęcie sporu zbiorowego miałyby jedynie organizacje reprezentatywne, chyba że wiele organizacji zawiąże wspólną reprezentację. Takie zapisy dotyczące wszczęcia sporu zbiorowego bardzo utrudnią działanie mniejszym organizacjom związkowym, często bardziej aktywnym od dużych sekcji wielkich zburokratyzowanych central.

SPÓR ZBIOROWY, STRAJK I LOKAUT

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy w artykule 175 i 176, oraz 177 i 178, postuluje instytucję lokautu. Miałaby ona mieć charakter defensywny i stanowić „równoważne” do strajku narzędzie pracodawcy przeciwko strajkującym pracownikom, jakoby w celu zrównania tych dwóch podmiotów świata pracy. Art. 175 pozwalałby pracodawcy zawiesić działalność zakładu pracy w całości lub w części, w sytuacji sądowego uznania strajku za nielegalny. Natomiast art. 176 pozwalałby pracodawcy na zawieszenie działalności zakładu pracy w całości lub w części, w sytuacji, gdy strajk jest legalny. W obu wypadkach przepisy zobowiązałyby pracodawcę do wznowienia działalności zakładu pracy zaraz po zakończeniu strajku. Artykuł 177 § 2 zobowiązuje pracodawcę po zakończeniu lokautu do dopuszczenia pracowników do pracy na poprzednich stanowiskach, chyba że co innego wynika z zawartego porozumienia bądź orzeczenia arbitrażowego.

W kwestiach regulowanych dziś przez ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991, nr 55 poz. 236) projekt Zbiorowego kodeksu pracy proponuje, poza lokautem, zmianę trybu wszczynania sporu zbiorowego. Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym sformułowanym w art. 7

obowiązującej ustawy, podmiot reprezentujący interesy pracowników wchodzi w spór zbiorowy wówczas, gdy pracodawca nie uwzględni wszystkich wystosowanych przez niego żądań, w określonym terminie, nie krótszym niż 3 dni. Potem można zapowiedzieć strajk, który może dojść do skutku nie wcześniej niż dwa tygodnie po zapowiedzi, pod warunkiem, że rozpoczęto postępowanie mediacyjne, które nie rokuje rozwiązaniem sporu i zgodnie z art. 13 § 3 mediator nie złoży wniosku o przesunięcie terminu strajku w celu przeprowadzenia koniecznych dla przebiegu mediacji ekspertyz. Projekt, w przeciwieństwie do obowiązującej dziś ustawy, nie uwzględnia najkrótszego terminu, jaki można narzucić pracodawcy na uwzględnienie przedłożonych żądań. Zamiast tego autorzy projektu określili w art. 144 czas na uwzględnienie żądań przez pracodawcę jako nie dłuższy niż dwa tygodnie w przypadku, gdy strony nie ustalą inaczej. Gdy strona pracodawcy nie uwzględni żądań zgodnie z art. 165, strona reprezentująca interesy pracowników może rozpocząć strajk, jednak nie wcześniej niż po 5 dniach od zapowiedzi i po przeprowadzeniu postępowania mediacyjnego, w którym nie zgłoszono wniosków o przeprowadzenie ekspertyz i w którego toku nie doszło do porozumienia (art. 160). Te rozwiązania pod pewnym względem ułatwiają prowadzenie przez reprezentację pracowników sporu zbiorowego – dzięki wyraźnemu określeniu czasu, w jakim pracodawca musi uwzględnić żądania (14 dni, jeżeli strony nie postanowią inaczej) i skróceniu czasu, jaki musi minąć od zapowiedzi do wszczęcia strajku (do 5 dni). Jednakże w o wiele większej skali prowadzenie sporu zbiorowego utrudnia postulowana w tym projekcie zasada reprezentatywności, która de facto uniemożliwi wszczęcie sporu przeważającej większości organizacji związkowych oraz lokaut.

Za jeszcze jedną przeszkodę dla wyrażania przez pracowników swojego niezadowolenia, jak również – a nawet przede wszystkim – zamach na prawo pracownika do życia prywatnego, można uznać brak instytucji urlopu na żądanie w projekcie Kodeksu pracy. W obowiązującym prawie formułuje ją art. 1672 Kodeksu pracy.

PODSUMOWANIE

Projekt indywidualnego i zbiorowego kodeksu prawa pracy w kształcie zaproponowanym przez KKPP stanowi próbę konsensusu między środowiskami pracodawców i popierającą ich koalicją PO-PSL a kierownictwem zburokratyzowanych central związkowych. Pod płaszczykiem uporządkowania relacji na linii związek zawodowy–pracodawca (reguła reprezentatywności), projekt postuluje umocnienie i stabilizację dominacji dużych, zburokratyzowanych central. Jest to szczególnie istotne w czasie, gdy pracownicy coraz częściej wybierają mniejsze, lecz niejednokrotnie bardziej radykalne organizacje związkowe. Zatem wielkie centrale, często powiązane politycznie ze zmieniającymi się co pewien czas elitami władzy, gotowe są przystać na daleko posunięte „uelastycznienie” definicji stosunku pracy i pozbawienia kolejnych grup pracowników ich nawet najbardziej elementarnych praw, jak też przystać na zaprowadzenie różnych instytucji w rodzaju lokautu. Mówiąc krótko, planuje się dalszą liberalizację prawa pracy. Projekt w takiej formie ma o wiele większe szanse na wprowadzenie w życie niż jaskrawo antypracownicze propozycje Konfederacji Pracodawców Polskich „Lewiatan” i innych środowisk pracodawców sprzed paru miesięcy, równające się z zakazem strajku okupacyjnego czy usunięciem lokali związkowych z zakładów pracy. To drugie uderzyłoby w związkową biurokrację, to pierwsze stawiało sprawę zbyt jasno, co również byłoby jej nie na rękę.

Wyżej opisany konsensus jest konieczny dla pracodawców i rządzącej koalicji, by móc stworzyć jak najlepsze warunki dla zapobiegania wybuchom społecznego niezadowolenia, do jakich może dojść w toku dalszych liberalnych reform. To niezadowolenie dodatkowo spotęgują skutki obecnego kryzysu ekonomicznego. A sfera pracy jest bardzo czuła na wszelkie konflikty społeczne, co siłą rzeczy znajduje w końcu upust w starciu między pracownikami a pracodawcami.

Celem proponowanych w ostatnich miesiącach zmian jest więc

zreformowanie prawa pracy w celu jak najskuteczniejszego zabezpieczenia pracodawców i rządu przed niezadowoleniem pracowników.

Autor: Piotr Krzyżaniak

Źródło: [Trybuna Robotnicza](#)