

UZASADNIENIE

PROJEKTU KODEKSU PRACY

Uwagi wstępne

Projekt Kodeksu pracy, zwany dalej „Kodeksem”, został opracowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, powołaną na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 sierpnia 2002 roku.¹

¹ Dz. U. 2002, nr 139, poz. 1167. Komisja pracowała pod przewodnictwem prof. Tadeusza ZIELIŃSKIEGO, który wywarł poważny wpływ na założenia nowej kodyfikacji prawa pracy oraz na wiele jej koncepcji regulacyjnych, diskutowanych jeszcze przed powołaniem Komisji, w okresie początkowych prac nad reformą prawa pracy, prowadzonych także pod jego kierunkiem. Po śmierci prof. T. Zielińskiego Komisja pracowała od 5 grudnia 2003 roku w składzie:

- Michał Seweryński, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, *przewodniczący*
- Ludwik Florek, profesor Uniwersytetu Warszawskiego, *wiceprzewodniczący*
- Grzegorz Goździewicz, profesor Uniwersytetu im. M. Kopernika w Toruniu
- Zbigniew Hajn, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, sędzia Sądu Najwyższego
- Andrzej Kijowski, profesor Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu, sędzia Sądu Najwyższego
- Walerian Sanetra, profesor Uniwersytetu w Białymstoku, Prezes Sądu Najwyższego
- Barbara Wagner, profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, sędzia Sądu Najwyższego
- Jan Wojtyła, profesor Akademii Ekonomicznej im. K. Adameckiego w Katowicach
- Jerzy Wratny, profesor Uniwersytetu w Rzeszowie
- Dr Eugenia Gienieczko, Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, *sekretarz*.

Po śmierci prof. A. Kijowskiego w roku 2005 w skład Komisji weszła Teresa Liszcz – profesor Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

Komisja korzystała z opinii opracowanych przez prof. Zbigniewa Górala i dr hab. Teresę Wykę. Cały projekt Kodeksu był recenzowany w roku 2004 przez: prof. Teresę Liszcz, prof. Zbigniewa Górala i dr. Jacka Skoczyńskiego.

I. ZAŁOŻENIA KODYFIKACJI PRAWA PRACY

1. Potrzeba kompleksowej reformy prawa pracy

Treść i formę obowiązującego prawa pracy wyznacza przede wszystkim Kodeks pracy, poddany kolejnym nowelizacjom po 1989 roku. Zapoczątkowane wówczas w Polsce zasadnicze przemiany ustrojowe wymagały wprowadzić gruntownej reformy prawa pracy, jednakże skala trudności tego zadania oraz pilność zmian w niektórych jego obszarach sprawiły, że wybrano drogę nowelizacji, odkładając kompleksową reformę na później.

Najwcześniejszej znowelizowano przepisy kodeksowe o układach zbiorowych pracy (1994). Następna nowelizacja Kodeksu pracy, bardzo obszerna, została dokonana w 1996 roku.² Usunięto wtedy z niego ideologiczną preambułę oraz przepisy nawiązujące w treści i terminologii do ustroju socjalistycznego, w tym także przepisy różnicujące regulację stosunków pracy w publicznym i prywatnym sektorze gospodarki. Ponadto, ustawa nowelizacyjna wprowadziła istotne zmiany w regulacji źródeł i zasad prawa pracy, podniosła poziom ochrony praw pracowników (zwłaszcza przez gruntowną zmianę działu X Kodeksu - „Bezpieczeństwo i higiena pracy”), a także ustanowiła przepisy nowe, związane z rynkowym charakterem gospodarki (zmiana pracodawcy, upadłość i likwidacja pracodawcy, umowa o zakazie konkurencji ze strony pracownika).

² Ustawa z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie kodeksu pracy i o zmianie niektórych ustaw / Dz. U. 1997, nr 24, poz. 110 /.

Kolejne nowelizacje obowiązującego Kodeksu pracy nastąpiły w latach 2000 – 2004. Ich celem było dalsze dostosowanie przepisów prawa pracy do Konstytucji oraz do prawa wspólnotowego, a także ich uelastycznienie, wiążące się z potrzebami gospodarki rynkowej. Nowelizacje te zmieniły istotnie obowiązujące przepisy prawa pracy oraz wprowadziły przepisy nowe. Najważniejsze z dokonanych w ten sposób zmian dotyczyły: układów zbiorowych pracy (nowelizacja 2000), czasu pracy, równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy, pracowniczych uprawnień rodzicielskich (nowelizacja 2001); dopuszczalności zawieszenia pozaustawowych przepisów prawa pracy, uelastycznienia czasu pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych, dopuszczalności zawieszania nieustawowych przepisów prawa pracy w trybie porozumień zbiorowych, ograniczenia obowiązków małych pracodawców, tworzenia zakładowej służby i komisji bhp, zawierania umowy o pracę na czas określony i wypłacania wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby (nowelizacja 2002); ochrony przed dyskryminacją, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu, ochrony danych osobowych, umowy o pracę na czas nieokreślony i na zastępstwo oraz czasu pracy (nowelizacja 2003); wynagrodzenia za pracę, ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym i kryteriów reprezentatywności związków zawodowych (nowelizacja 2004).

Pomimo wielokrotnych i rozległych zmian dokonanych po 1989 roku, polskie prawo pracy nie zostało w pełni dostosowane do zasad nowego ustroju politycznego, gospodarczego i społecznego, określonych w Konstytucji z 1997 roku. Kolejne nowelizacje nie były bowiem dostatecznie głębokie, nie objęły wszystkich obszarów prawa pracy, które tego wymagają i nie miały charakteru systemowego. Co więcej, niektóre z

nich były przeprowadzane pod naciskiem bieżących potrzeb gospodarczych i zmieniających się preferencji politycznych. Fragmentaryczne zmiany Kodeksu pracy miały negatywny wpływ na jego spójność konstrukcyjną i systematykę wewnętrzną. Wiele do życzenia pozostawia także klarowność przepisów kodeksowych. Trzeba też zauważyć, że po 1989 roku licznym zmianom i rozbudowie uległy nie tylko przepisy Kodeksu pracy, lecz także pozakodeksowe przepisy prawa pracy, co przyczyniło się do zwiększenia stopnia dezintegracji tej gałęzi prawa.

Konsekwencją wyliczonych wad obowiązującego prawa pracy jest nie tylko niepełne dostosowanie jego przepisów do warunków ustrojowych, lecz także narastające wątpliwości interpretacyjne, powstające w procesie jego stosowania, co jest jedną z przyczyn niskiego poziomu praworządności w stosunkach pracy, znajdującego odbicie w dorocznych raportach Głównego Inspektora Pracy, przedkładanych Sejmowi.

Konieczna jest więc kompleksowa reforma prawa pracy, polegająca na przeprowadzeniu pełnej modernizacji i konsolidacji jego przepisów, tak aby tworzyły spójny system. Powinien on odpowiadać w pełni politycznym, ekonomicznym i społecznym zasadom nowego ustroju Polski, utrwalonym w Konstytucji z 1997 roku i gwarantować stabilność porządku prawnego w dziedzinie stosunków pracy.

Dostosowanie prawa pracy do zasad państwa demokratycznego i gospodarki społeczno-rynkowej oraz innych zasad ustrojowych oznacza konieczność oparcia go na niepodważalnym paradygmacie ochrony pracy pracowników i osób wykonujących pracę w warunkach podobnych do pracowniczych. Trzeba przy tym podkreślić, że ochronna funkcja prawa

pracy ukształtowała się właśnie w warunkach gospodarki rynkowej, zatem wprowadzenie takiej gospodarki w Polsce nie może być argumentem na rzecz osłabienia prawnej ochrony pracy. Jednocześnie jednak należy w większym stopniu uwzględnić w nowym Kodeksie pracy uzasadnione interesy pracodawców i potrzebę stymulowania zatrudnienia poprzez racjonalizację jego przepisów.

Polskie prawo pracy musi też odpowiadać w pełni standardom wynikającym z zawartych przez nasze państwo umów międzynarodowych oraz z przepisów prawa wspólnotowego, wiążących Polskę z tytułu członkostwa w Unii Europejskiej. Trzeba przy tym podkreślić, że bardziej od Polski rozwinięte kraje członkowskie Unii, aczkolwiek również modernizują swoje systemy prawa pracy – stosownie do kierunków wspólnotowej polityki gospodarczej i społecznej, to jednak w zasadzie nie odrzucają jego funkcji ochronnej.

2. Rekodyfikacja prawa pracy

Polskie prawo pracy zostało skodyfikowane w roku 1974. Wzorem innych państw komunistycznych kodyfikację prawa pracy wykorzystano do uniformizacji stosunków pracy i poddania ich ścisłej reglamentacji ze strony państwa, zgodnie z politycznymi i ekonomicznymi zasadami ówczesnego ustroju. Przeciwnicy kodyfikacji prawa pracy wskazują na wykorzystywanie kodyfikacji tego prawa do celów politycznych także w innych państwach autorytarnych i dlatego twierdzą, że kodyfikacja nie jest odpowiednią formą regulacji prawa pracy w państwie demokratycznym i wolnorynkowym, w którym partnerzy społeczni powinni mieć szeroką autonomię w regulowaniu stosunków pracy. Ponadto, utrzymują oni, że kodyfikacja nie gwarantuje prawa pracy elastyczności, koniecznej ze

względu na dynamiczny charakter gospodarki rynkowej i rozwój nowych form zatrudnienia. Co więcej, kodyfikacja prawa pracy nie ułatwia jakoby dostosowywania prawa krajowego do zmieniających się standardów Unii Europejskiej. Dlatego w krajach zachodnich prawo pracy jest z reguły zbiorem odrębnych ustaw, a w niektórych przypadkach stosunki pracy są regulowane przez przepisy Kodeksu cywilnego. Argumenty te są podnoszone głównie przez zachodnich teoretyków prawa pracy, ale znajdują poparcie także wśród części teoretyków w krajach postkomunistycznych.

Z drugiej strony, trzeba zauważyć, że prawo pracy w pewnej liczbie krajów, w tym także demokratycznych i wolnorynkowych, jest skodyfikowane. W Europie należą do nich: Francja, Portugalia i Turcja. Poza Europą kodeksy pracy posiadają kraje Ameryki Łacińskiej oraz francuskojęzyczne kraje Afryki, Kambodża, Filipiny i Wietnam. Trzeba jednak zaznaczyć, że część z tych kodeksów zawiera tylko zasady prawa pracy, wymagające rozwinięcia w ustawach szczególnych. Ponadto, w większości krajów postkomunistycznych, które wprowadziły ustrój demokratyczny i wolnorynkowy, kodeksy pracy zostały utrzymane (po gruntownych zmianach – Polska, Węgry, Bułgaria) albo sformułowane od nowa (np. w Rosji, Litwie i Chorwacji). W innych krajach tej grupy prace nad skodyfikowaniem prawa pracy są w toku (np. Ukraina i Republika Czeska).

Doświadczenia krajów posiadających kodeksy pracy dowodzą, że spełniają one wymagania regulacyjne w dziedzinie stosunków pracy, wynikające z zasad gospodarki rynkowej, interesów partnerów społecznych oraz interesu publicznego. Przykład Polski pokazuje, że partnerzy społeczni mieli poważny wpływ na kierunek i treść zmian

dokonanych po 1989 roku w Kodeksie pracy. Ich stanowisko wpłynęło też w niemałym stopniu na przepisy projektu Kodeksu pracy. Jeśli zaś chodzi o dostosowywanie prawa krajowego do standardów Unii Europejskiej, to konieczność ta dotyczy nie tylko prawa pracy, lecz także innych gałęzi prawa, które w wielu krajach unijnych są skodyfikowane (np. prawo cywilne, czy prawo karne), a mimo to nie dąży się do ich dekodyfikacji. Co więcej, obserwuje się ostatnio w krajach zachodnich wzrost zainteresowania kodyfikacją i to także na poziomie wspólnotowym, o czym świadczą toczące się prace nad projektem europejskiego kodeksu prawa kontraktowego.

Z przedstawionych wyżej argumentów można wyprowadzić wniosek, że prawo pracy w państwie demokratycznym i wolnorynkowym może mieć postać osobnych ustaw, jak i postać skodyfikowaną, jednak w obu przypadkach z konieczną swobodą partnerów społecznych zawierania układów i porozumień zbiorowych. Każda z tych form regulacji ma swoje zalety i wady. Reforma polskiego prawa pracy powinna polegać na jego ponownym skodyfikowaniu. Decydującym argumentem na rzecz rekodyfikacji polskiego prawa pracy jest to, że kodeks zapewnia konsolidację i stabilizację prawa pracy, przez objęcie go jednym aktem prawnym i oparcie na wspólnych zasadach. W konsekwencji nastąpi wzmocnienie gwarancji ładu prawnego w stosunkach pracy oraz wzrost zaufania obywateli do przepisów prawa pracy. Taka konsolidacja i stabilizacja prawa pracy jest konieczna także, jako zwieńczenie procesu jego zmian, związanych z transformacją ustrojową i z dostosowywaniem do prawa Unii Europejskiej. Trzeba przy tym zaznaczyć, że rekodyfikacja polskiego prawa pracy nie oznacza budowania go całkowicie od nowa, albowiem do nowego kodeksu można przejąć te przepisy obowiązujące, które sprawdziły się w dotychczasowym procesie przemian ustrojowych,

w tym zwłaszcza przepisy wprowadzone począwszy od roku 1996. Ważne jest również to, że prawo pracy w formie skodyfikowanej nie jest kwestionowane przez polskich partnerów społecznych i ma przeważające poparcie w polskiej nauce prawa pracy.

3. Zakres podmiotowy i przedmiotowy Kodeksu pracy

Projektowany Kodeks pracy reguluje przede wszystkim prawa i obowiązki stron stosunku pracy opartego na umowie o pracę. Dotyczy to zarówno typowej umowy o pracę, jak i jej postaci rodzących nietypowe stosunki pracy, z umową o pracę spółdzielczą włącznie. Jednakże w sprawie spółdzielczego stosunku pracy, ze względu na jego ścisły związek ze stosunkiem członkostwa w spółdzielni pracy, Kodeks odsyła, podobnie jak obowiązujący Kodeks pracy, do przepisów odrębnych, czyli do przepisów prawa spółdzielczego (art. 460 i 461).³ Kontraktowy model stosunku pracy odpowiada konstytucyjnym zasadom wolności pracy (art. 65 ust. 1 i 2 Konstytucji) oraz wolności prowadzenia działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji).

Co się tyczy pozaumownych stosunków pracy, to Kodeks likwiduje powołanie i wybór jako ich samodzielne podstawy, natomiast pozostawia, jako samodzielną podstawę stosunku pracy, mianowanie. Przepisy Kodeksu, dotyczące tej podstawy zatrudnienia, zostały jednak poważnie rozszerzone, w wyniku czego powstała swoista część ogólna dla przepisów odrębnych, regulujących zatrudnianie na podstawie mianowania (tzw. „pragmatyki służbowe”). Celem tego zabiegu jest ograniczenie nadmiernego rozbudowania i zróżnicowania „pragmatyk”.

³ Artykuły w nawiasach, bez dodatkowych oznaczeń, odsyłają do odpowiednich przepisów projektu Kodeksu pracy.

W celu zintegrowania prawa pracy zostały włączone do projektowanego Kodeksu niektóre ustawy szczególne, które niewątpliwie należą do prawa pracy. Dotyczy to ustaw: o zwolnieniach grupowych⁴, o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁵ oraz o zatrudnianiu pracowników tymczasowych⁶.

Stosunki prawne poprzedzające nawiązanie stosunku pracy, w których stronami są organy zatrudnienia i osoby korzystające z różnych form ich działalności (np. pomocy w poszukiwaniu pracy, czy w szkoleniu zawodowym) lub pobierające zasiłek z tytułu bezrobocia, powinny być regulowane przez przepisy pozakodeksowe. Wprawdzie stosunki te są ze stosunkami pracy związane, to jednak kluczową rolę odgrywają w nich organy administracji pracy, a zwłaszcza ich organizacja i kompetencje, co przemawia za ich kompleksową regulacją w ustawie odrębnej, jak to ma miejsce obecnie.

Pomimo znacznego rozwinięcia przepisów części ogólnej projektowanego Kodeksu, została utrzymana zasada posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy, do stosunku pracy i zobowiązań z nim związanych, jeżeli przepisy te nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy (art.2). Za takim rozwiązaniem przemawia charakter stosunku pracy, podobny w istocie do zobowiązań prawa cywilnego, co czyni zbędnym powtarzanie w Kodeksie pracy niektórych przepisów części ogólnej Kodeksu cywilnego. Ponadto, możliwość posiłkowego stosowania przepisów tego Kodeksu ułatwi

⁴ Ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003, nr 90, poz. 844).

⁵ Ustawa z dnia 10 października 2002 (Dz. U. 2002, nr 200, poz. 1679).

⁶ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku (Dz. U. 2003, nr 166, poz. 1608).

wypełnianie ewentualnych luk, jeśli z czasem wytworzą się one w systemie prawa pracy.

4. Źródła prawa pracy

Projektowany Kodeks pracy, podobnie jak Kodeks obowiązujący, zalicza do przepisów prawa pracy nie tylko ustawy i akty wykonawcze, lecz także określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, którym ustawa nadaje taki charakter, oraz regulaminy i statuty (art. 8). Wprawdzie konstytucyjny katalog źródeł prawa powszechnie obowiązującego (art. 87 Konstytucji) nie wymienia układów i porozumień zbiorowych, ani też regulaminów i statutów, ale trzeba zauważyć, że art. 59 ust. 2 Konstytucji uznaje prawo związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji „do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień”. Przepis ten dopuszcza więc posługiwanie się układami i porozumieniami zbiorowymi w stosunkach pracy i to w celu ich regulowania, bo inaczej nie miałyby one sensu. Należy więc przyjąć, że Konstytucja nie stoi na przeszkodzie uznaniu układów i innych porozumień zbiorowych, jeżeli nie za przepisy prawa powszechnie obowiązującego, to co najmniej za przepisy prawa *sui generis*, czyli ograniczone do prawa pracy. Tak samo należy potraktować regulaminy zakładowe i statuty,⁷ tym bardziej, że akty te będą zawsze wydawane na podstawie upoważnienia ustawowego, a regulaminy nadto (w zasadzie) w porozumieniu z zakładowym przedstawicielstwem pracowniczym (art. 11).

⁷ Por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 czerwca 2003 r., w sprawie SK 37/02.

Kodeks określa wzajemne relacje pomiędzy poszczególnymi rodzajami przepisów prawa pracy, w tym także pomiędzy porozumieniami zbiorowymi, a układami zbiorowymi pracy, ażeby wykluczyć kolizje pomiędzy tymi aktami prawnymi, a zwłaszcza możliwość obchodzenia rygorów prawnych dotyczących układów przez posługiwanie się porozumieniami zbiorowymi (art. 9 § 2).

Przestrzeń dla zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych została poszerzona przez zredukowanie zbędnych przepisów ustawowych prawa pracy oraz przez zamieszczenie w Kodeksie upoważnień do dokonywania odstępstw od ustawy w układach i porozumieniach zbiorowych. Trzeba przy tym podkreślić, że dopuszczalność odstępstw od ustawy na korzyść pracowników, uznana także w obowiązującym Kodeksie pracy, ma charakter generalny. Natomiast zejście w układzie lub porozumieniu zbiorowym poniżej poziomu ustawowych praw pracowniczych jest dopuszczalne tylko wyjątkowo. Oznacza to, że Kodeks w gruncie rzeczy podtrzymuje zasadę niedopuszczalności deregulacji ustawowego porządku prawnego w stosunkach pracy przy pomocy aktów pozaustawowego prawa pracy, negocjowanych przez partnerów społecznych.

Do projektowanego Kodeksu włączono wiele przepisów prawa pracy uregulowanych dotąd w aktach wykonawczych. W konsekwencji ochrona praw pracowniczych ulegnie wzmocnieniu. W odniesieniu do pracodawców została w ten sposób uwzględniona konstytucyjna zasada, że „ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy” (art. 22 Konstytucji).

5. Podstawowe zasady prawa pracy.

Kodeksowy katalog podstawowych zasad prawa pracy (art. 17 – 27) spełnia, przede wszystkim, rolę wytycznych dla interpretacji przepisów prawa pracy oraz kryteriów pomocniczego stosowania prawa cywilnego do stosunków pracy. Zasady kodeksowe odnoszą się do całego systemu prawa pracy, przez co gwarantują spójność jego przepisów oraz umożliwiają wypełnianie ewentualnych luk w tym systemie.

Sformułowanie niektórych zasad prawa pracy w Konstytucji wymaga rozwinięcia niektórych z nich w projektowanym Kodeksie, albowiem Konstytucja nie zawiera pełnego katalogu tych zasad, wynikających z podstawowych praw człowieka i z norm międzynarodowych. Dotyczy to zwłaszcza ochrony dóbr osobistych pracownika, albowiem wzrasta ich zagrożenie przez stosowane współcześnie technologie i metody organizacji pracy, angażujące w coraz większym stopniu osobę pracownika w proces pracy.

6. Dyferencjacja prawa pracy

Jedną z zasad ustroju demokratycznego jest równość wobec prawa, wyrażona w art. 32 ust.1 polskiej Konstytucji. Zasada ta odnosi się w pełni do zatrudnienia. Nie jest z nią jednak sprzeczna dyferencjacja przepisów prawa pracy ze względu na płeć i wiek pracowników. Dlatego w Kodeksie zostały utrzymane przepisy, gwarantujące szczególną ochronę pracy kobiet i młodocianych oraz szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem. Za uzasadnione uznano również zróżnicowanie przepisów Kodeksu ze względu na sytuację pracodawców szczególnych, jak np. mali pracodawcy, pracodawcy zatrudniający członków rodziny lub

pracowników dla potrzeb domowych, bądź prowadzący działalność o charakterze religijnym). W przepisach dotyczących mianowania (art. 125 – 143) uwzględniono także swoiste właściwości zatrudnienia w służbie publicznej.

7. Mali pracodawcy

Szczególnym powodem do zróżnicowania przepisów prawa pracy jest zatrudnianie przez pracodawców niewielkiej liczby pracowników. Tacy mali, a właściwie bardzo mali pracodawcy (w Kodeksie zalicza się do nich podmioty zatrudniające nie więcej niż 20 pracowników), są w wysokim stopniu narażeni na ponoszenie negatywnych konsekwencji zmienności warunków rynkowych, a jednocześnie stanowią dominującą część przedsiębiorstw we współczesnej gospodarce. Dlatego idąc śladem rozwiniętych państw o gospodarce rynkowej, utrzymano w Kodeksie przepisy łagodzące pewne rygory w stosunku do małych pracodawców (np. dotyczące ustanawiania regulaminów zakładowych, ograniczenia odpraw wypłacanych w razie rozwiązania umowy z pracownikiem, tworzenia zakładowej komisji i służby bhp oraz zwolnień grupowych), jak również dodano nowe (krótszy okresy wypłaty wynagrodzenia w razie choroby pracownika - art. 167 § 1, uelastycznienie przepisów o czasie pracy – art. 211 § 4, art. 213). Ponadto mali pracodawcy będą korzystać z tych przepisów Kodeksu, które uelastyczniają prawo pracy w odniesieniu do wszystkich pracodawców (np. generalne skrócenie okresu wypłaty wynagrodzenia za czas choroby (art. 167), przedłużenie okresu zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony (art. 64 § 1).

8. Ochrona trwałości zatrudnienia

Ochrona trwałości zatrudnienia jest jedną z podstawowych funkcji prawa pracy i dlatego należy do podstawowych założeń, na których został oparty projekt Kodeksu pracy. Zasadnicza koncepcja ochrony pozostaje w Kodeksie niezmienną. Tak więc, pracodawca jest obowiązany podać przyczynę uzasadniającą zwolnienie pracownika, zasadność i legalność zwolnienia podlega kontroli związkowej, a także sądowej, restytucja bezprawnie rozwiązanego stosunku pracy (z wyjątkiem umowy o pracę na czas określony), chyba, że pracownik żąda odszkodowania. W swoich zasadniczych rysach, taka koncepcja ochrony pracownika przed utratą zatrudnienia jest dziś przyjęta także w innych krajach europejskich, ponieważ ma umocowanie w Europejskiej Karcie Społecznej.

Niektóre obowiązujące przepisy o ochronie pracowników przed zwolnieniem wymagają jednak dostosowania do kontraktowego charakteru stosunku pracy i do warunków gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca. W regulacji tej ochrony trzeba też uwzględnić konstytucyjną gwarancję swobodnego dostępu do niezawisłego sądu, przed którym strony stosunku pracy mogą dochodzić ochrony swoich praw. Przyjmując te założenia, dokonano w Kodeksie następujących zmian w regulacji ochrony pracowników przed zwolnieniem: ograniczono (do 10 sytuacji) zakazy zwolnienia pracowników, uelastyczniono przepisy o przywróceniu do pracy oraz zamiast uprzedniej kontroli związkowej zwolnienia pracownika wprowadzono kontrolę następczą. Zmiany te nie naruszają generalnej zasady ochrony pracownika przed bezzasadnym zwolnieniem, ani międzynarodowych standardów, wiążących Polskę w tej dziedzinie.

Jeśli chodzi o zmianę formy związkowej kontroli rozwiązywania umowy o pracę przez pracodawcę, to przeciwko wniknięciu związku zawodowego w uprzednią kontrolę zasadności i legalności zwalniania pracowników przemawia jej sprzeczność z podstawowym zadaniem związku zawodowego, polegającym na reprezentowaniu i obronie praw i interesów pracowniczych. Sprzeczność ta staje się widoczna w razie niezgłoszenia przez związek zastrzeżeń wobec zamierzonego rozwiązania umowy przez pracodawcę, ponieważ w tym przypadku związek zawodowy staje się *de facto* podmiotem współzwalniającym pracownika. Ponadto, nie zgłaszając zastrzeżeń w tej fazie rozwiązywania przez pracodawcę umowy z pracownikiem, związek zawodowy stawia się w niezręcznej sytuacji wobec perspektywy reprezentowania pracownika w prowadzonym przez niego procesie sądowym w sprawie zwolnienia.

Nie bez znaczenia jest również to, że związkowa kontrola legalności zwolnień jest w rzeczywistości mało skutecznym środkiem ochrony pracowników, ponieważ pracodawca z reguły zwalnia pracownika, pomimo zastrzeżeń zgłoszonych przez zakładową organizację związkową. Przy tym, związkowa kontrola obejmuje w zasadzie tylko pracowników będących członkami związku zawodowego. Jedyna rzeczywista ochrona, jaką daje pracownikom uprzednia konsultacja zwolnienia ze związkiem zawodowym, przybiera formę sprzeczną z intencją ustawodawcy. Polega ona bowiem na tym, że pracownicy nierzadko wykorzystują czas konsultacji pracodawcy ze związkiem do „ucieczki w chorobę”, co uniemożliwia pracodawcy skuteczne rozwiązanie umowy o pracę.

Od opisanych wad wolna jest następcza kontroli związkowa zasadności i legalności zwalniania pracowników, dokonywana niezwłocznie po wypowiedzeniu, bądź rozwiązaniu umowy przez pracodawcę bez

wypowiedzenia. Jednocześnie umożliwia ona podjęcie przez związek zawodowy równie skutecznej akcji w obronie zwalnianego pracownika, jak kontrola uprzednia, ponieważ w obu przypadkach obrona ta sprowadza się do skłonienia pracodawcy do rezygnacji ze zwolnienia pracownika.

9. Gwarancje przestrzegania prawa w stosunkach pracy

Jedną z zasad demokratycznego państwa prawa jest możliwość dochodzenia przez obywateli ochrony ich praw na drodze sądowej (art. 45 ust. 1 Konstytucji). W odniesieniu do stosunków pracy zasada ta wymaga uznania prawa pracowników i pracodawców do sądowego dochodzenia roszczeń i załatwiania wszelkich spraw spornych, wynikających ze stosunku pracy. Jednocześnie konieczne jest zapewnienie możliwości załatwiania spraw spornych ze stosunku pracy także na drodze pozasądowej (mediacja, sąd polubowny), gwarantującej szybkie zakończenie sporu, bez zaostrzania stosunków pomiędzy jego stronami. Kodeks pozostawia regulację tych spraw Kodeksowi postępowania cywilnego, ponieważ spory z zakresu prawa pracy są jednym z rodzajów spraw cywilnych (por. art. 1 K.p.c.)

Istotną gwarancją przestrzegania prawa pracy pozostaje odpowiedzialność odszkodowawcza stron stosunku pracy. W odniesieniu do szkód wyrządzonych pracodawcy przez pracownika utrzymano dotychczasowe zasady, w tym także zasadę ograniczonej odpowiedzialności pracownika za szkodę, wyrządzoną z winy nieumyślnej. Za takim ograniczeniem przemawia przede wszystkim konieczność ochrony wynagrodzenia, stanowiącego z reguły jedyne źródło utrzymania pracownika i jego rodziny. Trzeba też mieć na uwadze, że wobec stosowania kosztownych technologii we współczesnych przedsiębiorstwach pracownik jest

narazony na ryzyko nieumyślnego wyrządzenia szkody bardzo wysokiej, której pełne pokrycie z jego dochodów z pracy byłoby nierealne.

Obowiązek przestrzegania prawa pracy ciąży także na pracownikach. Jego wzmocnieniu służy odpowiedzialność porządkowa. W jej ramach Kodeks przewiduje karę upomnienia albo karę nagany. Zrezygnowano natomiast z kary pieniężnej, która w praktyce jest rzadko stosowana. Pracodawca może zresztą posługiwać się innymi środkami materialnego oddziaływania na pracowników, np. obniżenie premii lub nagrody. W takiej sytuacji kara pieniężna albo zamykałaby drogę do stosowania tych środków albo należałoby dopuścić możliwość podwójnego karania za to samo naruszenie obowiązków pracowniczych.

10. Nietypowe stosunki pracy i zatrudnienie niepracownicze

Kodeks pracy uwzględnia dotychczasowy rozwój nietypowych stosunków pracy (np. praca tymczasowa, telepraca), jak również takie formy zatrudnienia niepracowniczego, opartego na umowach prawa cywilnego, które zbliżają się bardzo do zatrudnienia pracowniczego. Stosowanie nowych form zatrudnienia jest uwarunkowane potrzebami gospodarki rynkowej, a przy tym może w pewnym stopniu łagodzić bezrobocie. Nie można jednak nie dostrzegać, że zatrudnienie niepracownicze jest niestabilne, a osoby je wykonujące mają słabą ochronę prawną, aczkolwiek w rzeczywistości ich status ekonomiczny i społeczny jest często bardzo podobny do pracowniczego. Niedostateczna ochrona zatrudnienia niepracowniczego musi ulec zmianie, ponieważ art. 24 Konstytucji zobowiązuje państwo do należytej ochrony wszelkiej pracy i nadzoru nad warunkami jej wykonywania.

W odniesieniu do niepracowniczych form zatrudnienia oznacza to, że uznając ich usytuowanie zasadniczo poza prawem pracy, projekt Kodeksu pracy zapobiega stosowaniu ich w celu obejścia przepisów prawa pracy, obejmując osoby wykonujące takie zatrudnienie pewnym zakresem swoich przepisów ochronnych.

11. Dostosowanie polskiego prawa pracy do standardów europejskich i międzynarodowych

Polskie prawo pracy jest już w zasadzie dostosowane do prawa Unii Europejskiej. Kodeks wypełnia luki i pewne niedokładności powstałe w tym procesie (dotyczy to: równego traktowania w zatrudnieniu, zatrudnienia na czas określony, przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę oraz czasu pracy). Uwzględniono nawet podstawowe założenia projektowanych dyrektyw unijnych, które prawdopodobnie zostaną uchwalone w niedalekiej przyszłości (dotyczy to czasu pracy i pracy tymczasowej), jak również porozumienia zawartego przez europejskich partnerów społecznych dotyczącego telepracy. Kodeks zwiększa także zakres dostosowania polskiego prawa pracy do konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy (dotyczy to przepisów o wynagrodzenie za pracę, o czasie pracy i bhp).

12. Poprawność legislacyjna Kodeksu

Kształt obowiązującego Kodeksu pracy jest daleki od poprawności legislacyjnej. Liczne niedostatki w tej mierze są przede wszystkim konsekwencją kilkudziesięciu fragmentarycznych i doraźnych nowelizacji tego aktu prawnego, przeprowadzonych od czasu jego uchwalenia w 1974 roku. Wiele przepisów jest sformułowanych w sposób kazuistyczny i

napisanych językiem utrudniającym zrozumienie ich sensu. Wiele z nich ma postać artykułów „piętrowych”, a nawet „wielopiętrowych” uzupełnień, będących następstwem skomplikowanej numeracji (np. przepisy Działu XI obowiązującego Kodeksu pracy). Ponadto, systematyka obowiązującego Kodeksu jest nielogiczna.

Projektowany Kodeks jest wolny od opisanych wad legislacyjnych, ponieważ: zamieszczono w nim wyłącznie przepisy mające treść normatywną, przepisy te zostały sformułowane w sposób na tyle ogólny, żeby zapobiec ich częstym nowelizacjom, a ponadto Komisja starała się redagować artykuły Kodeksu w sposób zwięzły i maksymalnie zrozumiały, unikając przy tym tworzenia przepisów zbędnych.

Systematyka Kodeksu została gruntownie zmieniona, co wynika nie tylko z nadania jej kształtu odpowiadającego przyjętym koncepcjom regulacyjnym i zasadom logiki, lecz także z włączenia do Kodeksu wielu nowych materii. Podobnie jak to ma miejsce w Kodeksie cywilnym, systematyka projektowanego Kodeksu pracy została oparta na podziale przepisów na księgi, tytuły, działy i rozdziały.

II. UZASADNIENIE SZCZEGÓŁOWE

Księga pierwsza: Przepisy ogólne

a) zakres zastosowania Kodeksu oraz podstawowe definicje

W Tytule pierwszym omawianej Księgi został uregulowany ogólnie zakres przedmiotowy Kodeksu oraz jego relacje z Kodeksem cywilnym i przepisami szczególnymi (art. 1 – 3). Ponadto zawiera on definicje kluczowych pojęć prawa pracy (pracodawcy – art. 5, pracowników zarządzających – art. 6, zakładu pracy – art. 7), przy czym pojęcie zakładu pracy zdefiniowano w Kodeksie po raz pierwszy. Jeśli chodzi o definicję pracodawcy, to w odróżnieniu od definicji dotychczasowej wskazuje ona, że pracodawcą jest osoba prawna lub inna jednostka organizacyjna zdolna do zatrudniania pracowników we własnym imieniu. Przepis ten nawiązuje do art. 43¹ k.c., zgodnie z którym: *Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna, o której mowa w art. 33¹ § 1, prowadząca we własnym imieniu działalność gospodarczą lub zawodową.* Kodeks wprowadza nowe pojęcie: „zakładowe przedstawicielstwo pracowników” (art. 14), wzorowane na prawie unijnym, które obejmuje zarówno przedstawicielstwo związkowe jak i pozazwiązkowe. W omawianej definicji uznane zostało jednak pierwszeństwo związkowego przedstawicielstwa do reprezentowania pracowników zakładu pracy, gdyż dopiero w razie jego braku może pracowników reprezentować przedstawicielstwo pozazwiązkowe.

Kodeks określa warunki dopuszczalności nawiązania stosunku pracy ze względu na wiek i zdolność do czynności prawnych (art. 5). Warunki zatrudniania osób całkowicie pozbawionych zdolności do czynności

prawnych pozostawiono do uregulowania przez przepisy odrębne (statuty spółdzielni zatrudniającej osoby niepełnosprawne).

Jeśli chodzi o definicję przepisów prawa pracy (art. 8) oraz hierarchię tych przepisów (art. 9), to przejęto do projektu Kodeksu odpowiednie przepisy z obowiązującego Kodeksu pracy. Inaczej jednak niż dotychczas postanowienia porozumień zbiorowych mają niższą rangę niż postanowienia układów zbiorowych pracy, co ma zapobiegać zmianie układów przez porozumienia. Zamiast ogólnego uznania za przepisy prawa pracy wszystkich porozumień opartych na ustawie, porozumienia zbiorowe będą uważane za przepisy prawa pracy, jeżeli ustawa tak stanowi. Pozwoli to uniknąć wieloletnich kontrowersji wokół charakteru prawnego tych porozumień.

Natomiast nadal będzie dopuszczalne zawieszenie przepisów prawa pozaustawowego, w trybie porozumienia zbiorowego, jeżeli uzasadnia to sytuacja finansowa pracodawcy (art. 10). Nadal niedopuszczalne będzie zawieranie umowy o pracę na warunkach mniej korzystnych dla pracownika, niż wynikające z przepisów prawa pracy (art. 13).

Art. 11 reguluje tryb stanowienia regulaminów zakładowych. Konsekwencją uznania regulaminu za źródło przepisów prawa pracy jest przepis art. 11 § 2, stanowiący, że zmiana regulaminu wynagrodzenia, powodująca pogorszenie warunków wynagrodzenia ustalonych z pracownikiem w umowie, wchodzi w życie z mocy tego regulaminu, ale nie wcześniej niż po upływie miesiąca od podania zmienionego regulaminu do wiadomości pracowników. Taka zmiana nie wymaga więc, jak obecnie, wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

b) podstawowe zasady prawa pracy

Tytuł drugi Księgi pierwszej zawiera katalog podstawowych zasad prawa pracy (art. 17 – 27). Uzupełniono w nim zasady prawa pracy wyrażone w Konstytucji. W porównaniu z dotychczasowym katalogiem podstawowych zasad dodano w Kodeksie zasady nowe, będące uogólnieniem przepisów szczegółowych prawa pracy, zwłaszcza po ich uzupełnieniu i rozwinięciu na skutek recepcji prawa Unii Europejskiej (równe traktowanie pracowników – art. 21, szczególna ochrona pracy osób wypełniających obowiązki rodzicielskie i pracowników młodocianych – art. 25, obowiązek wzajemnej dbałości stron stosunku pracy o ich słuszne potrzeby i interesy – art. 19) oraz rozwinięto i doprecyzowano zasady występujące w obowiązującym Kodeksie pracy (prawo do pracy – art. 17 i poszanowanie dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę – art. 20).

c) równe traktowanie w zatrudnieniu

Przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, obejmujące zakaz dyskryminacji pracowników, zamieszczone w Tytule trzecim Księgi pierwszej (art. 28 – 37), zostały ściśle dostosowane do prawa Unii Europejskiej. W szczególności zmodyfikowano definicję dyskryminacji pośredniej (art. 29 § 2) oraz wprowadzono rozróżnienie nękania i nękania seksualnego. Pominięto „mobbing” pracownika, który stanowi również naruszenie jego godności i jest bardzo zbliżony do nękania. W dotychczasowym stanie prawnym rozróżnienie nękania (określanego „molestowaniem”) i mobbingu było w dużej części sztuczne.

d) czynności z zakresu prawa pracy

Tytuł czwarty Księgi pierwszej zawiera przepisy dotyczące czynności z zakresu prawa pracy (art. 38 – 43). Takich przepisów nie ma w obowiązującym w Kodeksie pracy, ale ich wprowadzenie jest konieczne.

Przepisy te są wprawdzie wzorowane na odpowiednich przepisach prawa cywilnego, lecz nie są ich powtórzeniem, ponieważ zawierają modyfikacje dostosowujące je do potrzeb prawa pracy.

Księga druga: Nawiązanie, zmiana i ustanie stosunku pracy

a) uwagi ogólne

W drugiej Księdze Kodeksu wprowadzono wiele nowych przepisów prawnych, odzwierciedlających dorobek doktryny i orzecznictwa sądowego, dotyczących stosunku pracy. Z tych samych względów wprowadzono też w niektórych przypadkach nową terminologię. (np. „umowa zmieniająca” – art. 76, „wypowiedzenie zmieniające” – art. 77, „umowa rozwiązująca” – art. 80 pkt 1 i „rozwiązanie niezwłoczne” – art. 80 pkt 3). Dzięki tym zmianom regulacja stosunku pracy w Kodeksie stała się pełniejsza i lepiej dostosowana do współczesnych form organizacji pracy, z uwzględnieniem interesów pracowników i pracodawców.

b) pojęcie i podstawy stosunku pracy

W przepisach ogólnych Księgi drugiej (Tytuł pierwszy) zdefiniowano pojęcie stosunku pracy (art. 44) oraz wskazano, że umowa jest typową podstawą tego stosunku (art. 45). Jednakże za podstawę stosunku pracy Kodeks uznaje nadal także mianowanie, przy czym zakres regulacji dotyczący mianowania został w Kodeksie rozszerzony (art. 125 – 143), z powodów, o których mowa w części I pkt 5 Uzasadnienia. Co się tyczy powołania i wyboru, to Kodeks zrywa z koncepcją uznawania ich za akty rodzące samodzielnie stosunek pracy, ponieważ komplikowała ona pojęcie stosunku pracy i nie była w pełni zgodna z jego zasadami, a ponadto zacierала podstawowe cele powołania i wyboru, które nie leżą w sferze

prawa pracy. W to miejsce została przyjęta koncepcja, że jeżeli z aktu powołania lub wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika, to stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę. Natomiast odwołanie pracownika ze stanowiska lub wygaśnięcie jego mandatu jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, bądź z niezwłocznym rozwiązaniem umowy o pracę, w zależności od ich przyczyny (art.46). W Kodeksie uregulowano też po raz pierwszy nawiązanie stosunku pracy w trybie konkursu (art. 40).

Na podobieństwo prawa cywilnego (art. 353¹ K.c.) wyraźnie uznano też swobodę stron stosunku pracy w kształtowaniu jego treści, byleby nie był on sprzeczny z przepisami prawa, celem tego stosunku, ani z zasadami współżycia społecznego (art. 47 § 1).

c) pracownicza umowa przedwstępna, zakaz konkurencji, zmiana pracodawcy, swoboda umów

W przepisach ogólnych Księgi drugiej uregulowano też: pracowniczą umowę przedwstępną – po raz pierwszy w Kodeksie pracy i stosownie do potrzeb tej gałęzi prawa (art. 54-57), przejście zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 58-62), oraz umowę o zakazie konkurencji (art. 70-79). Takie umiejscowienie przepisów regulujących te trzy instytucje prawne wynika stąd, że odnoszą się one do ogółu stosunków pracy.

Umowa o zakazie konkurencji została ograniczona do okresu po ustaniu stosunku pracy, zaś zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy został uznany za obowiązek pracownika niewymagający osobnej umowy. W celu usunięcia sporów wokół rozwiązania umowy o zakazie konkurencji przyjęto, iż pracodawca może ją rozwiązać, z zachowaniem

co najmniej trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jeżeli strony ustaliły w umowie dopuszczalność jej rozwiązania (art. 73).

d) ochrona danych osobowych i prywatności pracownika

Ściślej i pełniej, w porównaniu z przepisami obowiązującymi, uregulowano w Kodeksie zakres danych osobowych, których pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, jak również zakres testów i badań, wkraczających w sferę prywatności kandydatów do pracy i pracowników (art. 48 i 49). Niezbędnym aspektem ograniczenia prywatności w stosunkach pracy jest dopuszczenie badania trzeźwości oraz przetwarzania danych biometrycznych pracownika (art. 157).

e) pracownicy skierowani do pracy w Polsce

Regulację warunków pracy osób skierowanych do pracy w Polsce, przez pracodawców mających siedzibę za granicą (art. 52) oparto na przepisach wspólnotowych.

f) umowa o pracę

Przepisy Kodeksu dotyczące umowy o pracę (Księga druga Tytuł drugi) wyróżniają umowy o pracę na czas nieokreślony i na czas określony (art. 63). Zrezygnowano z dotychczasowego wyodrębnienia umów na okres próbny, na czas wykonania określonej pracy i na zastępstwo nieobecnego pracownika, jako osobnych rodzajów umowy o pracę. Cel, który przyświecał wyodrębnieniu tych umów, można bowiem osiągnąć w sposób prostszy, a mianowicie przez zastrzeżenie okresu próbnego (zarówno w umowie na czas nieokreślony jak i na czas określony) oraz przez ustalenie w umowie na czas określony, że jest ona zawierana na czas wykonania określonej pracy, bądź na czas zastępstwa. Dzięki temu Kodeks jest zgodny z wspólnotową dyrektywą 99/70, która posługuje się

jednolitym pojęciem umowy na czas określony. Inaczej niż dotychczas, Kodeks nie ogranicza liczby kolejnych umów na czas określony, lecz wprowadza maksymalny łączny czas zatrudniania pracownika na tej podstawie u jednego pracodawcy – do trzech lat (art. 64). Takie rozwiązanie, zgodne z powołaną dyrektywą, daje pracodawcy większą swobodę w stosowaniu umowy na czas określony, a jednocześnie uniemożliwia obejście regulujących ją przepisów przez stosowanie przerw w zatrudnieniu lub nadużywanie dopuszczalnych wyjątków.

g) rozwiązanie umowy o pracę

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę pozostaje w przepisach nowego Kodeksu czynnością wymagającą uzasadnionej przyczyny w odniesieniu do umowy o pracę na czas nieokreślony. Jednakże dopuszczono możliwość ustanowienia przez strony obowiązku uzasadnienia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, a także w okresie próbnym (art. 89 § 1). Nadal też przyczyny dotyczące wypowiedzenia nie są przez Kodeks określone, co daje pracodawcy prawo ich konkretyzowania.

Kodeksowy katalog przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zarówno w przypadku pracodawcy jak i w przypadku pracownika, pozostaje taki sam jak obecnie. Projektowany Kodeks dopuszcza zwolnienie pracownika przez pracodawcę z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten czas (art. 86 § 3), co wypełnia istniejącą lukę prawną i – w kontekście wynikającego z definicji stosunku pracy obowiązku zatrudniania pracownika, tj. dopuszczania go do pracy – likwiduje spór o zgodność z prawem (legalność) takiego zwolnienia.

Wszystkie ograniczenia wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę, rozproszone dziś w różnych ustawach, zostały włączone do Kodeksu (art. 96, 97 i 326). Listę tych ograniczeń poddano jednak weryfikacji, ponieważ została ona ustalona w warunkach minionego ustroju i nie odpowiada warunkom obecnym.

Ujednolicono sposób ochrony trwałości stosunku pracy przez wprowadzenie zakazu wypowiedzenia także wtedy, gdy przepisy przewidują, de lege lata, wymóg uzyskania przez pracodawcę zgody określonego organu na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. Ochrona pracownika przed zwolnieniem oparta na zakazach została wyłączona w sytuacjach szczególnych, jak np. w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 98).

Zakazy rozwiązania umowy o pracę nie obejmują także zwolnienia pracownika w trybie niezwłocznym z przyczyn przez niego zawinionych, ponieważ brak jest społecznego uzasadnienia dla jego szczególnej ochrony w takich przypadkach, a negatywne skutki jego czynów zawinionych nie powinny być ponoszone wyłącznie przez pracodawcę.

(art. 70-79) Kodeks nie reguluje szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy osób reprezentujących wobec pracodawcy prawa i interesy pracowników (w tym również działaczy związkowych). Ze względów funkcjonalnych materię tę normuje Zbiorowy kodeks pracy.

h) związkowa kontrola zwalniania pracowników

Związek zawodowy, a jeżeli w danym zakładzie pracy nie będzie związku, to pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników, będą miały prawo kontrolować legalność i zasadność zwolnienia pracownika. Temu

uprawnieniu służy obowiązek pracodawcy niezwłocznego dostarczenia im odpisu pisma o wypowiedzeniu, bądź o niezwłocznym rozwiązaniu umowy (art. 83 § 1), zawierającego uzasadnienie zwolnienia (art. 81 § 2). Przedstawicielstwo pracowników będzie miało prawo zgłoszenia zastrzeżeń, do których pracodawca będzie musiał ustosunkować się, bez zwłoki, na piśmie (art. 83 § 2). Związek zawodowy będzie mógł także, podobnie jak dotychczas, udzielać pracownikowi pomocy w dochodzeniu przed sądem roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, zgodnie z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego.

Kodeks utrzymuje związkową kontrolę zwolnień grupowych, realizowaną poprzez informacje, konsultacje i negocjowanie z pracodawcą warunków takich zwolnień (art. 116, 117 i 118).

i) uprawnienia pracownika w razie zwolnienia niezgodnego z prawem

Dotychczasowe nieuzasadnione zróżnicowanie tych uprawnień zostało usunięte i zastąpione jednolitą regulacją skutków niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę, z zachowaniem jedynie niezbędnych wyjątków przy wypowiedzeniu umowy o pracę. Kodeks utrzymuje uprawnienie pracownika do wystąpienia do sądu z roszczeniem o przywrócenie do pracy, bądź z roszczeniem o odszkodowanie, w razie rozwiązania umowy o pracę w sposób niezgodny z prawem. Możliwe jest także dochodzenie przez pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (art. 99).

j) zwolnienia grupowe

Przepisy dotyczące zwolnień grupowych zostały włączone do Kodeksu, ponieważ pozostają one w ścisłym związku ze zwolnieniami indywidualnymi. Rozwiązania legislacyjne dotyczące tych zwolnień,

oparte na prawie wspólnotowym, zostały w zasadzie przejęte z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownika stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.⁸

Księga trzecia: Obowiązki i prawa stron stosunku pracy

a) podstawowe obowiązki stron stosunku pracy

Obowiązki i prawa stron stosunku pracy zostały uregulowane w jednej Księdze, obejmującej przepisy konkretyzujące najważniejsze elementy treści tego stosunku.

W Tytule pierwszym (art. 144 – 157) zostały wyliczone najważniejsze obowiązki pracodawcy i pracownika (art. 154), z wyodrębnieniem obowiązków pracownika, wynikających z regulaminu pracy (art. 155). Treść tych obowiązków i ich redakcja została w pewnym stopniu zmodyfikowana, w porównaniu ze stanem obecnym, w celu dostosowania ich do współczesnych warunków społeczno-gospodarczych. W związku z tym dodano przepisy regulujące zakres odpowiedzialności pracownika z tytułu niewykonania umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, ponieważ sprawa ta budzi obecnie liczne wątpliwości (art. 147).

b) wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą

Zakres przedmiotowy przepisów regulujących wynagrodzenie za pracę (Tytuł drugi – art. 158 - 184) odpowiada w zasadzie zakresowi przepisów o wynagrodzeniu w obowiązującym Kodeksie pracy. Utrzymano też wszystkie dotychczasowe instytucje prawa wynagrodzenia za pracę. Ponadto, zgodnie z założeniem maksymalnego integrowania ustawodawstwa pracy, włączono do Kodeksu definicję i inne przepisy o

⁸ Dz. U. 2003, nr 90, poz. 844 ze zm.

minimalnym wynagrodzeniu za pracę, odsyłając w kwestiach szczegółowych do ustawy odrębnej (art. 170 – 172). Nowym przedmiotem regulacji prawnej w omawianym Tytule są też odprawy, przysługujące pracownikom w przypadku zwolnień grupowych i zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników (art. 185).

Przepisy o wynagrodzeniu za pracę zostały poddane w Kodeksie nowej systematyce. Dokonano przy tym uściśleń terminologicznych, rozróżniając m.in. regulację wynagrodzenia (stanowienie przepisów – art. 159) oraz jego ustalanie w umowie o pracę (art. 161); zastąpiono przestarzałe pojęcie „wynagrodzenia wynikającego ze stawki osobistego zaszeregowania” przez „wynagrodzenie podstawowe” (art. 161 § 1), a pojęcie „nagrody jubileuszowej” przez „gratyfikację jubileuszową”, które lepiej odpowiada charakterowi tego świadczenia (art. 171). Istotna zmiana polega na podniesieniu wysokości wynagrodzenia gwarantowanego pracownikom w różnych sytuacjach do 75% całkowitego wynagrodzenia (w przypadku gdy nie wyodrębnia się składników dodatkowych). Utrzymano dotychczasowy stan prawny w zakresie regulaminu wynagradzania, jako źródła prawa posiłkowego względem układu zbiorowego pracy (art. 160).

Kodeks zmniejsza obciążenia pracodawców, związane z wypłatą wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby (wynagrodzenie chorobowe). Zamiast wynagrodzenia za 33 dni choroby w ciągu roku, mali pracodawcy (zatrudniający nie więcej niż 20 pracowników) będą je płacić za 7 dni, a pozostali - za 14 dni choroby (art. 167). Rozwiązanie to odpowiada postulatowi zgłaszanemu przez organizacje pracodawców, którzy uważają, że rozmiar ponoszonego przez nich ryzyka socjalnego z tytułu choroby pracownika jest zbyt duży,

zwłaszcza w przypadku małych pracodawców i dlatego powinno być ono w większym stopniu objęte system ubezpieczeń społecznych.

W celu uściślenie uprawnień pracownika do odprawy rentowej lub emerytalnej oraz wyeliminowania trudności powstających przy wykładni dotychczasowego art. 92¹ K.p., zmieniono treść przepisu uprawniającego pracownika do takiej odprawy, uwzględniające dorobek orzecznictwa sądowego w tym zakresie (art. 186).

Kodeks nie wprowadza zmian merytorycznych w przepisach dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę (art. 173 - 184) i zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika w związku z pracą (art. 190 - 191). Różnice w porównaniu z obowiązującym stanem prawnym mają głównie charakter redakcyjny.

c) czas pracy

Główne zmiany w przepisach o czasie pracy polegają na uproszczeniu ich regulacji, przez eliminację zbędnych pojęć, opisujących czas pracy (np. „norma czasu pracy”, „systemy czasu pracy”), które same w sobie są dzisiaj źródłem sporów interpretacyjnych. Uproszczona została także treść przepisów, przez odpowiednie zmiany redakcyjne, a także ich układ. Wszystkie te zmiany zwiększają zrozumiałość przepisów o czasie pracy.

Jednocześnie przepisy Kodeksu o czasie pracy gwarantują wyższy poziom ochrony praw pracowników przez:

1. wzmocnienie roli przedstawicielstwa pracowników (np. w przypadku przedłużenia okresów rozliczeniowych (art. 196 § 2), zwiększenia limitu godzin nadliczbowych (art. 219 § 2) lub wprowadzenia przerywanego czasu pracy – art. 211 § 3),

2. wzmocnienie ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych w nocy (art. 231 § 3 i 233),
3. urealnienie rekompensaty godzin nadliczbowych czasem wolnym, przez wydłużenie okresu na udzielenie tego czasu (art. 289 § 1),
4. wzmocnienie ochrony pracowników zatrudnionych w niepełnym czasie pracy przed narzucaniem im pracy w godzinach nadliczbowych (art. 219 § 3),
5. wzmocnienie gwarancji prawa do odpoczynku, m.in. przez nową regulację dyżuru pracowniczego (art. 224),
6. określenie minimalnego okresu obowiązywania indywidualnych harmonogramów czasu pracy (art. 217).

Kodeksowe przepisy o czasie pracy są bardziej elastyczne od dotychczasowych, co się przejawia w:

1. możliwości dzielenia stanowiska pracy (art. 215),
2. ułatwieniu organizowania czasu pracy przez małych pracodawców (np. dopuszczenie ograniczonego korygowania rozkładów czasu pracy w trakcie trwania okresu rozliczeniowego – art. 213 lub zwiększenie możliwości wprowadzenia przerywanego czasu pracy – art. 211 § 4),

Dokonano też pełnej harmonizacji przepisów o czasie pracy z prawem europejskim. Dotyczy to przepisów uzależniających przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy od porozumienia z zakładowym przedstawicielstwem pracowników (art. 196 § 2) oraz regulujących dyżur pracowniczy (art. 224).

d) urlopy i zwolnienia od pracy

Nowa regulacja przepisów urlopowych upraszcza wiele dotychczasowych przepisów, co dotyczy zwłaszcza prawa do urlopu proporcjonalnego, należnego w roku podjęcia i zakończenia pracy (art. 241).

Ze względu na zróżnicowane rozkłady i wymiary czasu pracy zachowano przeliczanie urlopu na godziny i udzielanie w godzinach jego ostatniej części, jeżeli wynosi ona mniej niż dobowym wymiar czasu pracy danego pracownika. Odpowiednio, również przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, urlop obliczony w godzinach nie jest zaokrąglany do pełnych dni pracy (art. 237 § 2).

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się tylko ukończenie szkoły wyższej (art. 240). Rozwiązanie to jest korzystne zarówno dla pracowników jak i dla gospodarki, ponieważ stymuluje do uzyskiwania wyższych kwalifikacji zawodowych i odsuwa moment podjęcia pracy. Kompromisem pomiędzy postulatami pracodawców i związków zawodowych jest zaliczanie okresu nie dłuższego niż pięć lat (art. 240 § 1). Przepis przejściowy zachowuje uprawnienia osób, które nabyły już prawo do dłuższego urlopu z tytułu zaliczenia okresu nauki w innych szkołach niż wyższe.

Zachowano zasadę, iż pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, z tym że jeżeli z ważnych przyczyn nie jest to możliwe, to udzielenie urlopu powinno nastąpić do połowy następnego roku (art. 242). Przedłużenie tego okresu o trzy miesiące, w porównaniu z dotychczasowym stanem prawnym umożliwi bardziej elastyczne wykorzystanie zaległego okresu wypoczynkowego (nie tylko w zimie)

Kodeks dopuszcza udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, co jednak nie przekreśla celu tego okresu, ponieważ co najmniej jego połowa zostaje pracownikowi na poszukiwanie pracy (art. 248). Zapobiega to również odkładaniu urlopu przez pracodawcę, celem udzielenia urlopów zaległych w okresie wypowiedzenia.

Księga czwarta: Ochrona pracy

a) ochrona życia i zdrowia pracowników

W Tytule pierwszym Księgi czwartej (art. 256 – 297) zostały zawarte przepisy o ochronie zdrowia i życia pracowników. Sformułowanie tego tytułu, zgodne z prawem europejskim, oznacza, że nie chodzi tu tylko o bezpieczeństwo i higienę pracy, lecz o szerszy zakres ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z pracą. Podstawowe regulacje w tej dziedzinie, wyznaczone w głównej mierze przez normy międzynarodowego i wspólnotowego prawa pracy, zostały przejęte z obowiązującego Kodeksu pracy, ponieważ były one wielokrotnie nowelizowane. Zmieniona została jednak częściowo systematyka tych przepisów oraz ich redakcja, w celu nadania całej regulacji tego fragmentu Kodeksu większej przejrzystości i zrozumiałości. Przepisy omawianego Tytułu zawierają wiele upoważnień do wydawania rozporządzeń wykonawczych, ponieważ byłoby nadmiernym obciążeniem Kodeksu włączenie do niego wielu, bardzo szczegółowych przepisów, zwłaszcza z zakresu bhp, posiadających przy tym w poważnym stopniu charakter branżowy i techniczny.

b) uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Przepisy regulujące uprawnienia związane z rodzicielstwem (Tytuł drugi: art. 298 - 330) zostały oparte na regulacjach obowiązującego Kodeksu pracy. Wprowadzono jednak pewne zmiany w redakcji przepisów i ich systematyce, mające na celu zwiększenie ich przejrzystości i zrozumiałości.

c) ochrona pracy młodocianych i dzieci

Zmiany w przepisach o zatrudnianiu młodocianych (Tytuł trzeci: art. 331 - 358) mają głównie charakter porządkujący, z wyjątkiem określenia wieku młodocianych i regulacji ich wynagradzania. Reforma ustroju szkolnego wydłużyła okres obowiązkowej nauki szkolnej, a w konsekwencji stworzyła konieczność ustanowienia nowej granicy wieku młodocianego na poziomie 16 lat (art. 331). Jest to zgodne z Konstytucją, która stanowi, iż stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane (art. 65 ust. 3). Dopuszczalne wyjątki od tej zasady zostaną uregulowane w przepisach wykonawczych, na podstawie upoważnienia zawartego w Kodeksie (art. 333 § 2 i 3).

Projektowany Kodeks wprowadza przepis, że wynagrodzenie osoby zatrudnionej w celu przygotowania zawodowego nie może być niższe niż 30 % minimalnego wynagrodzenia (art. 346 § 2). Przepis ten dostosowuje polskie prawo pracy do Europejskiej Karty Społecznej. Trzeba przy tym zauważyć, że obowiązujące stawki wynagrodzenia młodocianych w okresie przygotowania zawodowego są rażąco niskie.

W Kodeksie wyodrębniono przepisy regulujące zatrudnianie dzieci, podkreślając przez użycie w tytule Działu słowa „doraźne”, że ich zatrudnianie ma charakter wyjątkowy (art. 351 – 353). Przepisy Kodeksu

utrzymują w zasadzie istniejące rozwiązania prawne w tej dziedzinie, wprowadzone w następstwie dostosowania obowiązującego Kodeksu pracy w roku 2003 do dyrektywy unijnej 94/33. Ograniczenie dopuszczalnej pracy dzieci polega przede wszystkim na tym, że jest ona dozwolona wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową oraz pod warunkiem uzyskania uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka (co jest zgodne z art. 5 ust. 3 dyrektywy 94/33), a w przypadku dzieci do 13 roku życia – także zezwolenia inspektora pracy (art. 351 § 1).

Księga piąta: Gwarancje przestrzegania prawa pracy

W Księdze piątej zamieszczono przepisy o: odpowiedzialności stron stosunku pracy oraz przepisy określające terminy dochodzenia i przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy. Inne gwarancje przestrzegania prawa pracy takie jak zwłaszcza nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy oraz sądowe dochodzenie praw stron stosunku pracy są regulowane przepisami odrębnymi.

a) odpowiedzialność stron stosunku pracy

Regulacja odpowiedzialności porządkowej pracownika (art. 354 – 359) została w Kodeksie uporządkowana i skomprimowana. Zaakcentowano w niej winę jako przesłankę odpowiedzialności. Spośród kar stosowanych w odpowiedzialności porządkowej usunięto karę pieniężną, ponieważ jest rzadko stosowana, natomiast utrzymano kary o charakterze moralnym w postaci upomnienia i nagany (art. 354).

Zrezygnowano z udziału związków zawodowych przy rozpatrywaniu przez pracodawcę wniesionego przez pracownika sprzeciwu od nałożonej

kary. Jednak odrzucenie przez pracodawcę sprzeciwu wymaga uzasadnienia wraz z pouczeniem pracownika o przysługującym mu sprzeciwie i odwołaniu do sądu (art. 356).

Przepisy projektowanego Kodeksu o odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy zostały w zasadzie przejęte z obowiązującego Kodeksu pracy. Dodano jednak przepis zabraniający zabezpieczenia takiej odpowiedzialności pracownika wekslem (art. 364), ponieważ ta, dość często stosowana praktyka, narusza kodeksową zasadę ograniczonej odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika.

Do projektowanego Kodeksu przejęto większość przepisów o odpowiedzialności odszkodowawczej, znajdujących się w aktach wykonawczych. Wyraźnie uwzględniono w nim również przypadki odpowiedzialności pracownika, gdy zgodnie z zasadami prawa cywilnego odpowiedzialności nie ponosi pracodawca, a obciąża ona Skarb Państwa lub inną osobę prawną (art. 367 § 3). Ponadto przyjęto, że za szkodę w mieniu powierzonym pracownikowi tymczasowemu odpowiedzialność ponosi ten pracownik, a nie agencja pracy tymczasowej (art. 409 § 2).

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika jest oparta na przepisach obowiązującego Kodeksu pracy. Zostały one jednak uporządkowane w sposób poprawiający ich zrozumiałość. Ponadto, odpowiedzialnością za wykroczenia objęto także pracodawcę-użytkownika (art. 382) oraz podmiot korzystający z zatrudnienia niepracowniczego na podstawie umowy (art. 383), ponieważ również i te podmioty mogą naruszać prawa pracownika.

b) terminy dochodzenia i przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy.

Przepisy o terminach dochodzenia i o przedawnieniu roszczeń ze stosunku pracy (art. 384–394) zostały w dużym stopniu przejęte z obowiązującego Kodeksu pracy, jednakże nadano im nową systematykę i zredagowano w sposób zwiększający ich przejrzystość. Zlikwidowano jednak nieuzasadnione zróżnicowanie terminów dochodzenia roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy (dotychczas 7 dni przy wypowiedzeniu, 14 – przy rozwiązaniu bez wypowiedzenia).

Projekt Kodeksu różnicuje też skutki upływu okresu przedawnienia: pracodawca, przeciwko któremu przysługuje roszczenie może się uchylić od jego zaspokojenia, natomiast upływ okresu przedawnienia roszczenia pracodawcy uwzględnia się z urzędu.

Księga szósta: Nietypowe stosunki pracy

Kodeks wyodrębnia kategorię nietypowych stosunków pracy, które różnią się pewnymi elementami treści od typowego stosunku pracy, zdefiniowanego w art. 44. Pomimo nietypowości, pozostają one jednak stosunkami pracy, co uzasadnia włączenie ich do Kodeksu i stosowanie do nich przepisów o umowie o pracę, ale z uwzględnieniem ich odrębności. Umowy stanowiące podstawę nietypowych stosunków pracy można określić odpowiednio jako „nietypowe umowy o pracę”. Jednakże mieszczą się one w zasadniczym podziale na umowy o pracę na czas nieokreślony i na czas określony.

a) umowa o pracę tymczasową

W Tytule pierwszym Księgi szóstej uregulowano pracę tymczasową, łączącą agencję pracy tymczasowej, pracownika i pracodawcę-

użytkownika współzależnymi węzłami prawnymi (art. 395–414). Ta forma zatrudnienia znajduje w Polsce coraz szersze zastosowanie, wzorem innych krajów europejskich. Projektowany Kodeks upraszcza regulację prawną pracy tymczasowej, ogranicza jej rygory, wypełnia luki i rozwiewa wątpliwości, powstałe w związku ze stosowaniem przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.⁹ Przepisy omawianego Tytułu dotyczą wyłącznie zatrudnienia pracowniczego. Zatrudnianie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej na podstawie przepisów prawa cywilnego będzie dopuszczalne, ale tylko w sytuacjach innych niż uregulowane w Kodeksie.

Przepisy Kodeksu o pracy tymczasowej wyposażają pracodawcę-użytkownika w konieczne atrybuty pracodawcy (art. 405 § 1), co odpowiada faktycznie występującej więzi łączącej pracownika tymczasowego z podmiotem korzystającym z jego pracy. Wyraźnie zastrzeżono także stosowanie do pracodawcy-użytkownika, w zakresie nieuregulowanym przepisami omawianego Tytułu, ogólnych przepisów prawa pracy dotyczących pracodawcy (art. 398 § 1). Tak więc, w odniesieniu do pracy tymczasowej, została przyjęta w Kodeksie koncepcja trójstronnego stosunku pracy. Jej wyrazem jest także przepis ustanawiający solidarną odpowiedzialność agencji oraz pracodawcy-użytkownika za szkodę, jaką poniósł pracownik w związku z wykonywaną pracą (art. 408 § 2).

b) telepraca

Przepisy Tytułu drugiego omawianej Księgi regulują, nową w polskim prawie pracy, instytucję telepracy, czyli pracy wykonywanej przez pracownika poza pomieszczeniami zakładu pracy, z zastosowaniem

⁹ Dz. U. 2003, nr 166, poz. 1608 ze zm.

urządzeń informatycznych (art. 415–420). Ten rodzaj zatrudnienia rozwija się na całym świecie i także w Polsce znajduje zastosowanie; należy się przy tym liczyć z jego tendencją wzrostową. Telepraca pozwala bowiem pracodawcy uniknąć ponoszenia kosztów organizowania pracy w zakładzie, natomiast pracownikowi umożliwia wykonywanie pracy w domu, stwarzając przez to szansę zarobkowania zwłaszcza osobom obciążonym obowiązkami rodzinnymi lub niepełnosprawnym. Kodeksowa regulacja telepracy jest oparta na porozumieniu, zawartym przez partnerów społecznych na szczeblu Unii Europejskiej.¹⁰

c) staż zawodowy

Nowa w polskim prawie pracy jest również umowa o staż zawodowy (art. 421–423). Ogranicza ona niektóre obowiązki pracodawcy wobec stażystów, zwłaszcza w zakresie wynagrodzenia. Celem takiego rozwiązania jest zachęcenie pracodawców do zatrudniania tych osób, które bez stażu nie mogą uzyskać uprawnień zawodowych (dotyczy to np. lekarzy, architektów oraz zawodów prawniczych). W dzisiejszym stanie prawnym stażyści napotykać na poważne trudności w znalezieniu pracodawcy, gotowego do zatrudnienia ich w celu odbycia stażu zawodowego, wobec tego masowo pracują bez wynagrodzenia, co jest sprzeczne z prawem pracy.

d) zarządzanie zakładem pracy

Zatrudnianie osób w celu zarządzania zakładem pracy, może być oparte na umowie prawa cywilnego i taka praktyka dominuje w krajach zachodnich. W Polsce takie rozwiązanie jest również stosowane. Proponowano w związku z tym wyodrębnić umowę menedżerską, jednakże nie

¹⁰ Framework Agreement on Telework of 16 July 2002 concluded by ETUC, UNICE, UEAPME and CEE.

nastąpiło to ani w Kodeksie cywilnym, ani w Kodeksie spółek handlowych. W projektowanym Kodeksie pracy została przyjęta koncepcja zatrudniania menedżerów także na podstawie osobnej umowy o pracę (art. 424–430), zwłaszcza w sektorze gospodarki publicznej. Przemawia za takim rozwiązaniem potrzeba chronienia interesu publicznego, któremu zagraża tendencja do nadmiernego uprzywilejowania statusu prawnego menedżerów, widoczna w treści zawieranych z nimi umów. Umowa o zarządzanie zakładem pracy na tę potrzebę odpowiada, co widać chociażby w art. 426 § 2. Jej cechą charakterystyczną jest zobowiązanie zarządcy do osiągnięcia określonych rezultatów ekonomicznych w kierowanym zakładzie pracy (art. 425) oraz możliwość uzależnienia części wynagrodzenia od tych rezultatów (art. 426 § 1). Umowa o zarządzanie zakładem pracy nie wyklucza możliwości zatrudniania menedżerów na podstawie umowy prawa cywilnego, ale stanowi dla niej alternatywę, z której mogą skorzystać odpowiednie organy właścicielskie.

e) praca nakładcza

Stosunek prawny, w ramach którego jest wykonywana praca nakładcza, traktuje się obecnie jako niepracowniczy i dlatego przepisy prawa pracy są do niego stosowane tylko posiłkowo.¹¹ Jednakże zakres przepisów prawa pracy stosowanych do osób wykonujących pracę nakładczą jest bardzo szeroki, co sprawia, że nie tylko ich status społeczny, lecz także status prawny jest w gruncie rzeczy bardzo zbliżony do statusu pracowniczego. Dlatego w założeniach do projektu Kodeksu pracy uznano, że zatrudnienie tych osób powinno być uznane za nietypowy stosunek pracy, oparty na umowie o pracę nakładczą, a w konsekwencji – przepisy regulujące tę

¹¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. 1976, Nr 3, poz. 19 ze zm.)

umowę zostały włączone do Kodeksu. W przepisach tych (art. 431 – 440) występują jednak pewne odrębności, wynikające z charakteru pracy nakładczej, który uzasadnia także wyłączenie stosowania wobec niej niektórych przepisów prawa pracy (art. 440).

f) pracownicy domowi

Pracownicy domowi, czyli zatrudniani dla zaspokajania potrzeb osobistych pracodawcy lub potrzeb jego gospodarstwa domowego i często pozostający z nim we wspólnocie domowej, wymagają z tych powodów odrębnego potraktowania w prawie pracy. Kodeks spełnia ten postulat (art. 441–448), zwłaszcza przez zwiększenia swobody rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami domowymi (art. 442 i 444), z jednoczesnym zagwarantowaniem odprawy w razie zwolnienia (art. 443), organizacji czasu pracy (art. 446–447), a także możliwości świadczenia wynagrodzenia częściowo w naturze, w postaci równowartości kosztów wyżywienia i mieszkania w domu pracodawcy (art. 445). Szczególny charakter zatrudnienia pracowników domowych uzasadnia wyłączenie wobec nich stosowania pewnych przepisów Kodeksu (art. 447). Regulacja pracy pracowników domowych, zawarta w Kodeksie, może się przyczynić do wyprowadzenia tej formy zatrudnienia z szarej strefy, w której obecnie często pozostaje. Do osiągnięcia tego celu konieczne jest jednak także uproszczenie przepisów i złagodzenie rygorów związanych z ubezpieczeniem społecznym pracowników domowych.

g) pracownicy rodzinni

Szczególne więzi osobiste, występujące pomiędzy pracownikami należącymi do rodziny pracodawcy (w znaczeniu zdefiniowanym przez Kodeks w art. 449 § 2), wymaga odrębnego uregulowania zatrudnienia również tej kategorii pracowników. Służące temu celowi przepisy Tytułu

siódmego Księgi siódmej (art. 449–459) mają jednak zastosowanie tylko do tych zakładów pracy, w których pracodawca zatrudnia wyłącznie członków rodziny. Odrębności polegają przede wszystkim na: zwiększeniu zakresu uprawnień kierowniczych pracodawcy rodzinnego (w tym zwłaszcza co do rodzaju powierzanej pracownikowi pracy – art. 452), swobody zwalniania pracowników (bez możliwości przywrócenia do pracy, ale z gwarancją odprawy – art. 453 i 454), możliwości wypłacania części wynagrodzenia w naturze (art. 455) oraz na zapewnieniu pracodawcy daleko idącej swobody w organizowaniu czasu pracy (art. 457). Szczególny charakter zatrudnienia pracowników rodzinnych uzasadnia wyłączenie stosowania wobec nich przepisów Kodeksu, wyliczonych w artykule 458.

h) umowa o pracę spółdzielczą

Umowa o pracę spółdzielczą, uregulowana w Tytule ósmym omawianej Księgi, została zachowana (poza niewielką zmianą nazwy) w dotychczasowym kształcie. Włączenie jej do Księgi o nietypowych stosunkach pracy jest uzasadnione znacznymi odrębnościami jej treści, w porównaniu z typową umową o pracę. Ze względu na te odrębności, zatrudnienie na podstawie umowy o pracę spółdzielczą będzie nadal regulowane przede wszystkim przez przepisy prawa spółdzielczego, a jedynie w sprawach nieuregulowanych przez to prawo – przez ogólne przepisy Kodeksu o umowie o pracę.

Księga siódma: Zatrudnienie niepracownicze

Kodeks wprowadza do prawa pracy pojęcie „zatrudnienie niepracownicze”, obejmujące przypadki prowadzenia działalności zarobkowej na podstawie umów prawa cywilnego, a więc w zasadzie poza

zakresem zastosowania prawa pracy. Jednakże w pewnych przypadkach zatrudnienie niepracownicze jest wykonywane w warunkach upodabniających je do zatrudnienia pracowniczego. Podobieństwo to występuje wówczas, gdy osoba pozostająca w zatrudnieniu niepracowniczym wykonuje osobiście i za wynagrodzeniem pracę o charakterze ciągłym lub powtarzającym się, na rzecz tego samego podmiotu zatrudniającego (art. 462 § 1 i 2). W konsekwencji osoba ta znajduje się w stosunku zależności od podmiotu, który ją zatrudnia, a zatrudnienie to stanowi jej główne źródło dochodu. Dlatego tak rozumiane zatrudnienie niepracownicze zostało objęte w pewnym stopniu ochroną, gwarantowaną przez przepisy prawa pracy. Trzeba przy tym zaznaczyć, że już obecnie osoby pozostające w zatrudnieniu niepracowniczym są objęte pracowniczymi przepisami bhp i pewnymi uprawnieniami wynikającymi z ustaw szczególnych (np. z ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy) oraz ubezpieczeniem społecznym.

Zakres ochrony, jaką Kodeks obejmuje zatrudnienie niepracownicze jest poważnie ograniczony, ponieważ ingerencja prawa pracy w stosunki prawne, w ramach których to zatrudnienie jest wykonywane, nie może zniweczyć gospodarczych walorów tych stosunków. Trzeba też mieć na względzie, że osoby wykonujące zatrudnienie niepracownicze są z reguły wykonawcami usług, zachowującymi samodzielność w ich świadczeniu. Podstawowe elementy ochrony, gwarantowanej przez Kodeks osobom wykonującym zatrudnienie niepracownicze, to: objęcie ich właściwością sądów pracy w zakresie ich uprawnień określonych w Kodeksie (art. 475), zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 462), zaliczanie stażu pracy w charakterze wykonawcy do stażu pracowniczego (art. 473). Jeśli chodzi o szczegółowe regulacje ochronne, dotyczące zatrudnienia niepracowniczego, to należy wskazać: pisemną formę umowy (art. 465),

zapewnienie okresów wypowiedzenia (art. 466), ochronę przed niezwłocznym rozwiązaniem umowy (art. 468), ograniczenie możliwości wypowiedzenia umowy i rozwiązania jej bez wypowiedzenia z kobietą w ciąży i w okresie 8 tygodni po porodzie (art. 467), urlop macierzyński (art. 472), ograniczona ochrona wynagrodzenia (art. 470), bezpłatny urlop wypoczynkowy na żądanie (art. 471 § 2), objęcie przepisami bhp (art. 481).

Kodeks stwarza podstawę do stosowania niektórych przepisów prawa pracy do osób zajmujących wysokie stanowiska państwowe, żołnierzy zawodowych oraz tzw. „funkcjonariuszy mundurowych”, ponieważ w pewnych sprawach, nieuregulowanych odmiennie przez przepisy ustaw odrębnych, ich sytuacja jest podobna do pracowniczej (art. 484 – 486).