

Kodeks pracy – elastyczny i chroniący. Nowelizować czy napisać nową ustawę?
O kierunkach niezbędnych zmian dyskutują eksperci. **B16-17**

Kodeks – elastyczny, ale i chroniący

Tworzenie nowej ustawy czy też gruntowna nowelizacja prawa? Uelastycznienie zatrudnienia czy wzmocnienie ochrony pracowników? Zachęcanie do zawierania układów zbiorowych czy usztywnienie przepisów ustawowych? To tylko przykładowe **kierunki zmian, jakie mogą nastąpić w prawie pracy w najbliższym czasie**. Zapytaliśmy ekspertów i przedstawicieli partnerów społecznych o ich opinię, jakie decyzje należy podjąć

Przygotował Łukasz Guza

konfrontacje DGP



**DR MONIKA
GŁADOCH**

kancelaria M. Gładoch
Specjaliści Prawa Pracy,
ekspert Pracodawców RP



**PAWEŁ
ŚMIGIELSKI**

dyrektor wydziału
prawno-interwencyjnego
OPZZ



**SŁAWOMIR
PARUCH**

radca prawny i partner,
kancelaria Raczkowski Paruch

Czy należy rozpocząć pracę nad stworzeniem nowego kodeksu pracy (powołać komisję kodyfikacyjną prawa pracy)?

Rekodyfikacja k.p. to bardzo ambitny cel. Obawiam się jednak, że w obecnej rzeczywistości może stanowić przede wszystkim nośne hasło polityczne, a to nie służy pracom legislacyjnym. Zgadzam się, że kodeks pracy wymaga zmiany, ale też stabilizacji prawnej, a tej obecnie brakuje. Przypomnę, że prace poprzedniej komisji nad nowym kodeksem zostały zakończone kilka lat temu. W pierwszej kolejności należy więc pomyśleć, czy tego dorobku nie należy wykorzystać, zanim zostanie powołane nowe gremium.

Kodeks pracy poddawany jest ciągłym nowelizacjom, co spowodowało, że jest zawyły i nieczytelny oraz wywołuje istotne problemy interpretacyjne zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Jest on również niedostosowany do nowej rzeczywistości gospodarczo-społecznej i wyzwani rynku pracy. Ponadto oprócz niejasnych zapisów w kodeksie pracy jest wiele luk, które są polem do znacznych nadużyć. Z powyższych względów istnieje zatem potrzeba wypracowania nowoczesnej i dobrej ustawy, która będzie napisana prostym i zrozumiałym dla każdego językiem.

Uważam, że uchwalenie nowego kodeksu pracy nie jest teraz priorytetem. Obecna konstrukcja działa stosunkowo dobrze. Nie ma powodu, aby dodatkowo komplikować sytuację przedsiębiorcom, wprowadzając nową konstytucję stosunku pracy. Większym problemem niż jakość stanowionej prawa jest obecnie niedrożność wymiaru sprawiedliwości, czyli długotrwałość orzekania w sądach.

Jaki powinien być główny cel przyświecający pracom nad zmianami w prawie pracy?

Na pewno kodeks powinien być prosty i zrozumiały ze względu na zakres jego stosowania. Jestem zdecydowaną zwolenniczką ograniczenia szczegółowości regulacji. Trzeba pozostawić szerszy zakres dla praktyki orzeczniczej sądów. Ponadto koniecznością jest odformalizowanie obowiązków stron i otwarcie na możliwości, jakie daje rozwój techniki. Gruntownej zmiany wymagają przepisy o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych, bhp i układach zbiorowych pracy. Należy pomyśleć o ułatwieniach dla małych firm – przede wszystkim z punktu widzenia obowiązków pracodawcy. Nie chodzi jednak o obniżenie standardów pracy w małych przedsiębiorstwach, lecz uwzględnienie odmiennego sposobu zarządzania ludźmi w korporacjach i firmach zatrudniających do 20 pracowników.

Głównym celem prac nad zmianami w prawie pracy powinno być stworzenie jasnej i czytelnej ustawy, która w sprawiedliwy sposób będzie uwzględniała prawa, interesy oraz obowiązki stron stosunku pracy. W kolejce do zmian czeka wiele przepisów, lecz nie ulega wątpliwości, że szczególnie dużo wysiłku trzeba będzie poświęcić regulacjom o czasie pracy, które są przyczyną wielu problemów i konfliktów w zakładach. Warto również wprowadzić do nowego kodeksu przepisy, które zachęcą do prowadzenia autonomicznego dialogu społecznego na poziomie ponadzakładowym i zakładowym, w szczególności do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy.

Gdyby zdecydowano się na zmiany, to powinny one dotyczyć przede wszystkim podstaw zatrudnienia oraz rozwiązywania umów o pracę. Pozakodeksową kwestią wymagającą rozstrzygnięcia jest zagadnienie obciążeń publicznoprawnych obowiązujących różne podstawy zatrudnienia.

Czy niektórymi rozwiązaniami zawartymi w kodeksie pracy powinny być objęte osoby zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę, czyli np. zleceniobiorcy i samozatrudnieni?

Nie. Uważam, że kodeks pracy ma konkretnych adresatów i tak powinno pozostać. Są nimi (poza warunkami bhp) pracownicy i pracodawcy. Otwarcie kodeksu pracy na osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych może być początkiem końca prawa pracy. Wydaje się oczywiste, że jeśli prawo usankcjonuje zatrudnienie cywilnoprawne z wybranymi instytucjami ochronnymi prawa pracy, to będzie zachęcać firmy do wyboru zatrudnienia pozapracowniczego, jako mniej problematycznego i kosztownego dla przedsiębiorców.

Tak. Prawo pracy już dziś odnosi się do zatrudnienia niepracowniczego, chociażby w obszarze układów zbiorowych pracy czy też regulacjach dotyczących bhp. Jest to jednak mocno ograniczony katalog przepisów i nie zapewnia osobom zatrudnionym na umowach cywilnoprawnych właściwego poziomu ochrony ich praw. Biorąc zatem pod uwagę art. 24 konstytucji (zgodnie z którym praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej), a także pamiętając o powszechnej praktyce na rynku pracy (jednakową pracę wykonuje się na podstawie różnych form zatrudnienia), należy dążyć do tego, aby obejmować zatrudnienie niepracownicze kolejnymi elementami charakterystycznymi dla stosunku pracy.

Nie jestem zwolennikiem ujednoczenia umów pracowniczych i cywilnoprawnych. W obrocie gospodarczym jest miejsce dla każdej z nich. Innym zagadnieniem jest natomiast – co wspominałem – kwestia ich sprawiedliwego opodatkowania i oszowienia. Nie powinno być tak, że osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę płacą często kilkakrotnie wyższe składki ZUS, niż osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Jeśli obie grupy osób wykonują zadania osobiście, to zabezpieczenie społeczne tych osób powinno opierać się na podobnych założeniach.

Czy należy uelastyczyć zasady zatrudniania na podstawie umowy na czas nieokreślony?

Należy rozważyć zmianę przepisów w tym zakresie. Warto byłoby przyznać pracodawcom możliwość uwolnienia się od obowiązku przywrócenia do pracy – w zamian za wypłatę odszkodowania. Co do zniesienia obowiązku uzasadniania wypowiedzania umowy bezterminowej mam wiele wątpliwości. Zgadza się, że ocena zasadności nierzadko podlega subiektywnej ocenie sądu i choćby dlatego nie jest to rozwiązanie idealne. Wydaje się jednak, że to jeden z bastionów ochrony stosunku pracy i jego zniesienie oznaczałoby przewrót w prawie pracy, a rewolucje są nieprzewidywalne.

Nie. Przepisy dotyczące nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony są jasne i zrozumiałe. Jeżeli któraś ze stron je naruszy, to wówczas do dyspozycji pracownika czy pracodawcy pozostają stosowne działania, których prawidłowość i zasadność może ocenić sąd. Kodeksowe wymogi w tym zakresie nie są zatem nadmiernie skomplikowane czy restrykcyjne. Ponadto, mając również na względzie daleko posuniętą elastyczność polskiego rynku zatrudnienia, jak i pamiętając o ochronnej funkcji prawa pracy, nie widzę potrzeby zmiany funkcjonujących w tym zakresie regulacji.

Jestem zwolennikiem uelastyczenia zasad zatrudnienia w zakresie wypowiedzania i rozwiązywania umów. Każde rozluźnienie regulacyjnego gorsetu będzie w dłuższej perspektywie korzystne dla rynku pracy. Instytucja przywrócenia do pracy powinna zostać zastąpiona odszkodowaniem. Nie jestem natomiast przeciwnikiem uzasadniania wypowiedzania umów. Znowu podkreślę, że to nie konieczność uzasadnienia wypowiedzenia lecz długotrwałość postępowania sądowych z tym związanych jest bolączką pracodawców.

Czy zleceniobiorcy powinni być objęci godzinową stawką płacy minimalnej lub zwykłą płacą minimalną (tak jak pracownicy)?

Nie. Mamy w tym przypadku do czynienia z różnymi podstawami zatrudnienia. Nawet układy zbiorowe pracy, których głównym celem jest kształtowanie warunków płacy, są co do zasady zawierane dla pracowników. Tylko przy okazji (na zasadzie wyjątku) regulacje układowe mogą objąć zleceniobiorców.

Tak. Należy chronić osoby, które wykonują pracę na innych podstawach niż umowa o pracę, również w sferze ich wynagrodzenia. Wprowadzenie stawki płacy minimalnej byłoby częścią szerszego systemu ochrony zatrudnienia niepracowniczego. OPZZ już ponad dwa lata temu zgłosiło propozycję wprowadzenia minimalnej płacy godzinowej. Dotyczy ona wszystkich rodzajów umów, a jej celem jest wyeliminowanie bardzo niskich stawek za pracę, które wciąż są utrzymywane na rynku. W wielu przypadkach oscylują one w granicach 3-4 zł za godzinę obowiązków wykonywanych na podstawie np. umowy zlecenia. Zgodnie z propozycją OPZZ minimalna stawka godzinowa za pracę wykonywaną w ramach umowy cywilnoprawnej powinna wynosić co najmniej 15 zł.

Nie. Byłoby to słuszne tylko w takich przypadkach, w których zatrudnienie odbywa się de facto w warunkach pracowniczych. Wówczas problemem nie jest jednak zasadność stosowania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu, ale nadużywanie umów cywilnoprawnych. Analizując rozwiązania mające na celu zapewnienie dodatkowych gwarancji zleceniobiorcom, odnoszę wrażenie, że są to nieudolne próby zapobiegania przypadkom nadużyć. Należy raczej stworzyć mechanizm, który zapobiegałby nadużyciom i spowodował, że takie kontrakty będą stosowane w warunkach odpowiadających stosunkom cywilnoprawnym, a umowy o pracę – w warunkach pracowniczych. To znowu się sprowadza do problemów wskazanych powyżej – udrożnienia wymiaru sprawiedliwości oraz ujednoczenia obciążeń publicznoprawnych dla poszczególnych kategorii umów.