

Ubiegając komisję kodyfikacyjną: jakie prawo pracy byłoby na miarę XXI wieku



Karolina Topolska

karolina.topolska@infar.pl

We wrześniu minie rok od powołania Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Działła ona w dwóch zespołach, których zadaniem jest przygotowanie projektów dwóch kodeksów – indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy.

O ile niektóre szczegółowe rozwiązania dotyczące tego drugiego ujrzały już światło dzienne (m.in. zdradził je prof. Jakub Stelina, przewodniczący zespołu zajmującego się kodeksem zbiorowego prawa pracy, w wywiadzie dla DGP z 4 kwietnia), o tyle przyszły kształt nowego indywidualnego prawa pracy wciąż owiany jest tajemnicą. A to przecież zasadnicza regulacja dla funkcjonowania stosunków pracy. Już teraz zapewne wielu pracodawców, pracowników i prawników zajmujących się prawem pracy zadaje sobie pytanie, co ich czeka.

Niewątpliwie prace nad stworzeniem nowego kodeksu są bardzo trudne. Pogodzić trzeba bowiem różne interesy. Powolny tryb opracowywania projektu jest uzasadniony i miejmy nadzieję, że przełoży się na jakość nowych przepisów. Jeśli powstanie przemyślany akt prawny, który wyważa interesy obydwu stron stosunków pracy, będzie miał największe szanse na szybkie uchwalenie. Choć zapewne burzliwych dyskusji i tak nie unikniemy.

Uprzedzając efekty prac komisji, pokusiliśmy się o wskazanie, co w indywidualnym prawie pracy powinno się zmienić. W lutym tego roku w TGP staraliśmy się odpowiedzieć na pytanie, jak powinny wyglądać nowe regulacje czasu pracy, które są chyba największą bolączką pracodawców. Dziś zaś poddajemy pod rozważenie – niektóre nawet rewolucyjne – propozycje zasadniczych zmian w obszarze stosunków pracy. W publikacjach tych, piórem prawników praktyków, stawiamy ważne pytania. Mamy nadzieję, że zadadzą je sobie również członkowie komisji – i nie pozostawiają ich bez odpowiedzi.

Do dyskusji zachęcamy również czytelników. Teraz jest ku temu najlepszy czas.



BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI

adwokat,
założyciel kancelarii
Raczkowski Paruch

Najwyższy czas na zmiany

Konstytucja prawa pracy – jak szumnie w latach 70. nazwano kodeks pracy – obowiązuje już ponad 40 lat. Mimo nie tak znowu sędziwego wieku wydaje się, że już czas, aby obecny kodeks pracy wysłać na wcześniejszą (zasłużoną?) emeryturę

Zmiany są potrzebne – i to potrzebne są pilnie. Jeżeli bowiem Sejm tej kadencji nie uchwali nowego kodeksu pracy, to jawi się przed nami nieciekawa perspektywa: do XXI-wiecznych stosunków pracy stosować będziemy prawo mocno zakorzenione w fabrycznym prawie XIX wieku.

Obecnie Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy pracuje intensywnie nad kształtem nowego, indywidualnego (a także zbiorowego) prawa pracy w Polsce. Mimo że prace te toczą się od września 2016 r., wciąż nie znamy ich efektów.

Nad tym, jak będą wyglądać nowe regulacje, zastanawia się zapewne wielu pracodawców i praktyków z tej dziedziny prawa. W oczekiwaniu na rozwój wydarzeń warto więc przekartkować kodeks pracy i pokusić się o ocenę jego rozwiązań, a także sformułować postulaty w tych punktach, w których – z punktu widzenia praktyka doradzającego pracodawcom – dostrzegalne są problemy wymagające interwencji.

Tu jednak zastrzeżenie: poczynione poniżej uwagi ograniczone są do tych kwestii, które mają największą doniosłość w praktyce.

ODŚWIEŻMY PRZESTARZAŁĄ DEFINICJĘ PRACODAWCY

Z art. 3 kodeksu pracy (dalej: k.p.) wywodzi się doktryna tzw. wewnętrznego pracodawcy. Wynika z niej, że pracodawcą jest każda jednostka organizacyjna, która ma określone cechy – nawet jeżeli nie posiada osobowości prawnej. Najważniejszą z tych cech jest uprawnienie do zatrudniania i zwalniania pracowników we własnym imieniu. Przy czym pracodawcami takimi mogą być również wewnętrzne jednostki osób prawnych, np. oddziały. Posiadają one jednak podmiotowość prawną wyłącznie w zakresie prawa pracy (oraz związanego z nim prawa fiskalnego). Osobowości prawnej w rozumieniu cywilnym nie posiadają.

Z jednej strony, daje to dużym podmiotom gospodarczym pewną elastyczność – mogą decydować, czy pracodawcą dla całego wielozakładowego organizmu będzie tzw. centrala, czy też będą nimi poszczególne jednostki organizacyjne. Z drugiej strony jednak, koncepcja ta jest nielogiczna i niekonsekwentna. Taki wewnętrzny pracodawca może bowiem cieszyć się tą cechą tylko do czasu. W razie potrzeby egzekucji przeciwko nie-

mu roszczeń pracowniczych pracownik i tak musi kierować je wobec osoby prawnej. Żaden bowiem komornik nie wyegzekwuje wyroku, który będzie skierowany przeciwko oddziałowi, będącemu – z punktu widzenia prawa cywilnego – w najlepszym wypadku zespołem majątkowym, ale bez osobowości prawnej. Jest to więc koncepcja anachroniczna, wywodząca się z czasów, gdy jedynym pracodawcą było państwo, a pracowników zatrudniało poprzez swoje zakłady pracy.

Przy problematyce pojęcia pracodawcy nie sposób nie wspomnieć o potrzebie uregulowania koncepcji pracodawcy koncowego. Rzeczywistość gospodarcza jest taka, że przedsiębiorcy coraz częściej działają poprzez grupy spółek. Jedną zajmuje się

Koncepcja wewnętrznego pracodawcy, wynikająca z art. 3 k.p., jest nielogiczna i niekonsekwentna. Wewnętrzny pracodawca – jak np. oddział, który posiada podmiotowość prawną wyłącznie w zakresie prawa pracy – może cieszyć się tą cechą tylko do czasu. W razie potrzeby egzekucji przeciwko niemu roszczeń pracowniczych pracownik i tak musi kierować je wobec osoby prawnej. Żaden bowiem komornik nie wyegzekwuje wyroku, który będzie skierowany przeciwko oddziałowi.

produkcją, inną dystrybucją, a jeszcze inną obsługuje tamte pod względem księgowym czy kadrowym. Tworzą się koncerny, często składające się z kilkudziesięciu podmiotów.

W rzeczywistości jest to jedna organizacja sztucznie podzielona na spółki z różnych względów, przede wszystkim prawnych. Osoba zatrudniona przez jedną z takich spółek pracuje po prostu dla organizacji i bardzo często zdarza się, że umowę o pracę ma ze spółką A, jej przełożony akurat zatrudniony jest w spółce B, a podwładnym ma w spółkach C, D i E. Polskie prawo, w tym prawo pracy, nie potrafiło dostrzec tego zjawiska od ponad ćwierćwiecza. Rodzi to wiele praktycznych problemów. Jeżeli nasz pracownik zarządza podwładnymi ze spółki C, D i E, to czy spółki te nie powinny płacić spółce A wynagrodzenia z tego tytułu? Z kolei czy przełożony naszego pracownika zatrudniony w innej spółce ma prawo wglądu w dane osobowe swojego podwładnego? Czy osoba zatrudniona w innej firmie może decydować o jego zarobkach i awansach? W praktyce tak jest i fakt, że jest to nieuregulowane w prawie powszechnie obowiązującym, tego nie zmieni. Przy czym akceptacja tego stanu rzeczy przez kodeks pracy ułatwiłaby przedsiębiorcom działanie, uwalniając ich od konieczności legalizowania go poprzez różne międzyspółkowe umowy, opłaty, upoważnienia itd.

Kodeks pracy powinien przewidywać, że pracownik zatrudniony w jednej ze spółek

Pisaliśmy o tym...

„Czas pracy jak zły sen. Czy nowy kodeks pracy oznacza koniec koszmaru” – Tygodnik Gazeta Prawna z 17–19 lutego 2017 r. (TGP nr 7, DGP nr 34)

