

**Martwe przepisy w kodeksie pracy.** Obowiązują, ale nikt ich nie stosuje. Są wśród nich regulacje dotyczące urlopów i informowania pracowników. Zdaniem ekspertów kodeks trzeba odchudzić. **B5**



# Martwe przepisy w kodeksie pracy

Obowiązują, ale nikt ich nie stosuje. Są wśród nich regulacje dotyczące urlopów i informowania pracowników

Lukasz Guza  
lukasz.guza@infor.pl

Urlopy wypoczynkowe udzielane w całości, jednorazowo, a te zaległe – do końca września danego roku kalendarzowego. Komisje pojednawcze, które mają doprowadzać do rozstrzygnięcia sporów na linii pracownik – pracodawca. Znaczna część przepisów bhp i tych dotyczących informowania pracowników np. o wolnych etatach lub regulacjach antidyskryminacyjnych. To tylko część rozwiązań zawartych w kodeksie pracy, które choć obowiązują, to jednak są stosowane sporadycznie lub w ogóle pomijane.

– W praktyce prawników zajmuje około 20 proc. norm kodeksowych, czyli te najważniejsze, dotyczące nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, ochrony przed zwolnieniem, rodzicielstwa – tłumaczy Sławomir Paruch, radca prawny i partner w Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

Podkreśla, że rzadziej lub w ogóle niestosowane rozwiązania zabierają nieproporcjonalnie dużo miejsca w kodeksie pracy, czyniąc go mało przejrzystą ustawą, zwłaszcza dla samych pracowników i pracodawców. Jednocześnie w ogóle nie reguluje lub nie rozstrzyga on bardzo istotnych kwestii, w tym np. możliwości domagania się odszkodowania cywilnego za bezprawne zwolnienie lub zwolnień spowodowanych restrukturyzacją firm. Te ostatnie są unormowane w odrębnej ustawie.

## Urlopowe ciekawostki

Tylko nieliczni wiedzą, że urlop wypoczynkowy przysługujący za dany rok należy udzielać w całości, czyli jednorazowo. Taka zasada wynika z art. 162 k.p. Przewiduje on, że wypoczynek może być podzielony na części tylko na wniosek pracownika, przy czym co najmniej jedna musi trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych.

– Nigdy nie spotkałem się z przypadkiem, aby pracodawca z zasady udzielał zatrudnionym urlopu w całości, a tylko wyjątkowo i na wniosek zatrudnionego dzielił go na części. Co więcej, nie sądzę, aby takie rozwiązanie było korzystne dla pracowników, bo długi, jednorazowy urlop rzeczywiście umożliwia oderwanie się od obowiązków służbowych, ale oznacza, że przez kolejne 10 lub 11 miesięcy zatrudniony – poza świętami – nie ma dłuższego wypoczynku niż weekend – uważa Sławomir Paruch.

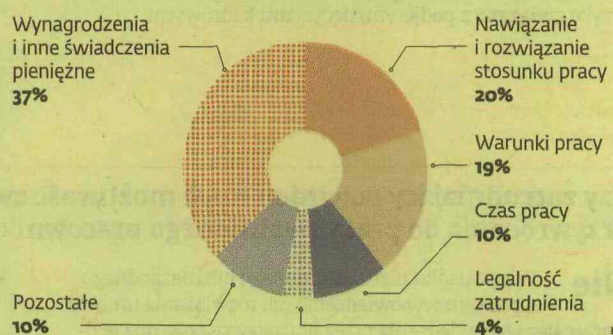
Podkreśla, że w praktyce rzadko przestrzegany jest też art. 168 k.p., zgodnie z którym zaległego urlopu udziela się do końca września następnego roku kalendarzowego. Ten przepis eksperci uważają nie tylko za zbędny, ale wręcz szkodliwy, bo przyczynia się

## Jakich przepisów najczęściej nie przestrzegają pracodawcy

Liczba wniosków o usunięcie naruszeń prawa kierowanych do pracodawców przez inspekcję pracy wg rodzaju naruszanych przepisów (tys., 2011 r.)



## Czego najczęściej dotyczą skargi pracowników do inspekcji pracy



do potęgowania z roku na rok zaległości urlopowych.

## Rzadko stosowane

Przepisów k.p., które stosuje się wyjątkowo lub w ogóle nie stosuje, jest więcej. Należą do nich art. 94<sup>1</sup> i art. 94<sup>2</sup> kodeksu. Pierwszy stanowi, że pracodawca ma udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej lub zapewnić dostęp do nich. Drugi przewiduje m.in., że pracodawca ma informować zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy na stałe.

Często obowiązkami jedynie na papierze są też te wynikające z przepisów bhp. Dzieje się tak dlatego, że są bardzo rozbudowane (w samym kodeksie zajmują tyle miejsca, ile regulacje dotyczące nawiązania i rozwiązania stosunku pracy oraz wynagrodzeń razem wzięte), potwierdzają oczywiste zachowania (np. art. 237<sup>1a</sup> par. 2 – pracownicy mogą przedstawiać wnioski w sprawie eliminacji zagrożeń dla swojego życia lub zdrowia) lub na tyle ogólne, że w praktyce trudno ustalić, czy się je spełnia, czy też nie (np. art. 207 par. 2 pkt 5 – pracodawca ma uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących oraz osób niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych).

Zainteresowaniem pracodawców i pracowników nie cieszą się też np. komisje pojednawcze, którym poświęcony jest cały odrębny rozdział w k.p. (tyle samo przepisów, ile poświęcono np. zawarciu umowy o pracę). Niewiele zatrudnionych i pracodawców

wie, że w firmie można je powoływać w celu polubownego załatwienia sporu na linii pracodawca – pracownik.

– Przedsiębiorcy nie są nimi zainteresowani, bo najczęściej nie chcą zawracać sobie głowy kolejnymi procedurami lub upubliczniać kwestii spornych w zakładzie. A szkoda bo mógłby to być dobry sposób na uniknięcie postępowań sądowych – mówi Grzegorz Orłowski, radca prawny z Orłowski, Patulski, Walczak.

Dlatego jego zdaniem warto pozostawić te rozwiązania w kodeksie, bo możliwe, że w przyszłości spory pracownicze częściej będą kończyć się ugodami (wzorem anglosaskim). Wskazuje jednak inne przepisy, które powinny zniknąć z prawa pracy.

– Po co firma ma np. tworzyć listy płac, skoro dokonuje przelewów. Czemu ma prowadzić ewidencję czasu pracy, skoro w praktyce pozostawia jej się swobodę w określaniu faktów w niej potwierdzanych. Te biurokratyczne wymogi zniechęcają do podpisywania umów o pracę i tłumaczą popularność kontraktów cywilnoprawnych, które wypierają zatrudnienie pracownicze – dodaje Grzegorz Orłowski.

Według Sławomira Parucha wzorem Czech warto zastanowić się nad uchwaleniem nowego kodeksu, bo obecny, przyjęty w 1974 r., nie jest dostosowany do aktualnych potrzeb gospodarki i rynku pracy. Liczba przepisów k.p., które nie są stosowane lub potrzebne, potwierdzają tę opinię.

## PISALIŚMY O TYM

Komu jest dziś potrzebny kodeks pracy – DGP nr 111/2012  
www.praca.gazetaprawna.pl