

Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców od 2 czerwca 1996 r.

Nowy kodeks pracy

Nowy kodeks niesie ze sobą wiele zmian wymuszonych przez gospodarkę rynkową i konieczność zachowania równowagi pomiędzy prawami i obowiązkami pracownika i pracodawcy.

Niezależnie jednak od powyższych przyczyn, ważnym powodem nowelizacji stała się potrzeba dostosowania polskiego prawa do standardów międzynarodowych, wynikająca nie tylko z ratyfikowania przez Polskę konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ale również ze zobowiązań wiążących się z integracją naszego kraju ze strukturami europejskimi.

Nowelizacja uwzględniła doświadczenia związane z dotychczasowym funkcjonowaniem kodeksu i zwiększa zakres swobody stron stosunku pracy w kształtowaniu jego treści. Jednocześnie zwiększa zakres odpowiedzialności każdej ze stron z tytułu naruszenia praw lub interesów drugiej strony. Pracownicy zyskują gwarancję swoich praw na poziomie ustalonym w ustawie, co oznacza, że normy te mają charakter bezwzględnie obowiązujący i wynikające z nich przepisy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy. Innymi słowy ani układ zbiorowy, ani indywidualna umowa o pracę nie mogą pogorszyć sytuacji pracownika w stosunku do określonej w k.p. Natomiast w układach zbiorowych pracy, negocjowanych przez związki zawodowe z pracodawcą, można ustalić korzystniejsze warunki, np. krótszy czas pracy i wszystkie soboty wolne, jeśli tylko układ pracy na to stać.

Ograniczenie roli państwa

Oddziaływanie państwa zostaje ograniczone do ustanawiania podstawowych zasad rządzących stosunkami pracy. O rzeczywistym kształcie praw i obowiązków stron stosunku pracy decydują pracodawcy i ich organizacje oraz związki zawodowe – w układach zbiorowych pracy, a w indywidualnej umowie o pracę – pracodawca i pracownik. Kodeks gwarantuje jedynie pracownikom niezbędną ochronę poprzez określenie zasad nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, maksymalne dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, dopuszczalność stosowania szczególnych roz-

kładów czasu pracy oraz pracy w godzinach nadliczbowych, minimalny wymiar urlopu wypoczynkowego, a także dochodzenie roszczeń w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem zwolnieniem z pracy. Państwo zrezygnowało między innymi:

- ze stania na straży efektywnego wykorzystania czasu pracy przez pracownika;
- z popierania dyscypliny pracy i szczególnego sankcjonowania jej naruszeń;
- z wpływania na jakość i wydajność pracy;
- z uprzywilejowanego egzekwowania należności zasądzonych od pracownika na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej;
- z popierania socjalistycznego współzawodnictwa pracy i wynalazczości pracowniczej;
- z prawnej regulacji rodzajów nagród i wyróżnień, które mogą być stosowane wobec pracownika;
- z wymuszania odpowiedzialności porządkowej i materialnej;
- ze stosowania ograniczeń w zakresie możliwości obniżenia odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracodawcy;
- ze szczególnej ochrony mienia społecznego;
- z kodeksowej regulacji przesłanek, jakimi powinien kierować się pracodawca przy udzielaniu urlopu bezpłatnego.

Uprawnienia pracownicze

Przez dwadzieścia lat obowiązywania starego kodeksu nie podwyższano standardu uprawnień pracowników, obecna nowelizacja stworzyła więc okazję do poprawy sytuacji. Zmiany w zakresie uprawnień pracowniczych idą w kierunku ich dostosowania do wymogów prawa pracy Wspólnot Europejskich i obejmują między innymi:

- korzystne regulacje w prawie urlopowym;
- zwiększenie ochrony pracowników w zakresie czasu pracy, np. poprzez ustanowienie dobowego limitu pracy w godzinach nadliczbowych oraz podwyższenie do 4 lat wieku dziecka, z tytułu opieki nad którym pracownicy należą się specjalne uprawnienia (zostały one rozciągnięte na pracowników – mężczyzn);
- zwiększenie ochrony pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy. Do najważniejszych zmian w tym zakresie zaliczyć należy obowiązek wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia w piśmie wypowiadającym umowę, skrócenie okresów zatrudnienia, od których za-

Kodeks pracy, który obowiązywał jeszcze kilka dni temu, pochodził z czasów gospodarki realnego socjalizmu (ustawa z 26 czerwca 1974 r.), kiedy większość zakładów pracy była własnością państwa. Dlatego konieczność wprowadzenia zmian w prawie pracy zaczęła się wyraźnie rysować już w 1989 r. Początek reformy stanowiła ustawa z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Kolejnym istotnym, choć nie jedynym, nowym aktem prawnym jest ustawa z 29 września 1994 r. nowelizująca dział XI k.p. poświęcony układom zbiorowym pracy. Jednak główny ciężar nowelizacji prawa pracy spoczął na ustawie z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy *Kodeks pracy* oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1 marca 1996 r. Nr 24, poz. 110). Wprowadza ona 215 zmian do liczącego 305 artykułów k.p. Część artykułów uległa całkowitej zmianie, część anulowano, w niektórych wprowadzono poprawki. Kodeks z niewielkimi wyjątkami wchodzi w życie 2 czerwca 1996 r.

leży długość okresu wypowiedzenia, ograniczenia zastosowania instytucji powołania nie gwarantującej pracownikowi ochrony trwałości miejsca pracy oraz objęcie ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy ciężarnych, zatrudnionych na okres próbny dłuższy od miesiąca;

- nadanie powszechnego charakteru odprawie rentowej i emerytalnej oraz dodatkowi za pracę w godzinach nocnych;
- wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących kar porządkowych, np. poprzez wprowadzenie obowiązku pracodawcy zawiadomienia pracownika o rodzaju i dacie naruszenia przez niego obowiązków oraz o prawie i terminie zgłaszania sprzeciwu, a także poprzez ograniczenie dodatkowych skutków nałożenia kary porządkowej.

Ochrona interesów pracodawców

Dostosowując k.p. do nowej rzeczywistości gospodarczej – wszystkie stosunki pracy poddaje się jednolitej regulacji prawnej. Przepisy kodeksu, dotychczas adresowane wyłącznie do uspołecznionych zakładów pracy, rozciąga się na wszystkich pracodawców. Rezygnuje się z obowiązującego dotychczas pojęcia „zakład pracy” jako strony stosunku pracy na rzecz pojęcia „pracodawca”. Ochrona interesów pracodawców realizowana jest między innymi poprzez:

- dopuszczenie umownego wprowadzenia zakazu konkurencji;
- rozciągnięcie obowiązku przestrzegania tajemnicy na wszelkie informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
- umożliwienie swobodnego określania długości okresu próbnego dla ogółu pracowników (maksymalnie trzy miesiące);
- uelastycznienie regulacji czasu pracy (m.in. możliwość wydłużania norm czasu pracy do 10 i 12 godzin na dobę);
- likwidację obowiązku wypłacania pracownikom wynagrodzenia za czas pobytu w areszcie tymczasowym;
- likwidację obowiązku wydania na żądanie pracownika opinii o pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Przeciw obchodzeniu przepisów prawa pracy

Zjawisko niewłaściwego korzystania przez wielu pracodawców z fundamentalnej dla gospodarki rynkowej zasady wolności umów przybrało rozmiary patologiczne. Polega ono na zawieraniu umów prawa cywilnego w warunkach, w których praca powinna być wykonywana w ramach stosunku pracy, bądź na zatrudnianiu pracowników na podstawie wielokrotnie ponawianych umów terminowych. Aby zapobiegać tym zjawiskom wprowadzono między innymi następujące unormowania:

- przekształcenie trzeciej umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nie określony (jeśli spełnione zostały pewne dodatkowe warunki), co ma zapewnić pracownikom ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy i uprawnienia związane ze zwolnieniem z pracy (odprawa!);
- wyposażenie inspektorów w nowe uprawnienia umożliwiające im dokonywanie kontroli wszystkich podmiotów korzystających z pracy osób fizycznych, a także wnoszenie powództw do sądów pracy w sprawach o ustalenie stosunku pracy, jeśli umowa zawarta między stronami, wbrew jej nazwie, ma cechy umowy o pracę;
- zaliczenie do wykroczeń przeciwko prawom pracownika uzasadniających wymierzenie grzywny przez inspektora pracy również takich naruszeń prawa, jak zawarcie umowy cywilnoprawnej na warunkach kwalifikujących ją jako umowę o pracę oraz niepotwierdzenie na piśmie w ciągu 7 dni zawartej z pracownikiem umowy o pracę;
- wprowadzenie obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy,

z uwzględnieniem czasu pracy w godzinach nadliczbowych, co ma przeciwdziałać wydłużaniu czasu pracy i pozbawianiu pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

- obowiązek ustalenia regulaminu wynagradzania, jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej pięciu pracowników, a nie zawarto układu zbiorowego oraz obowiązek określenia terminów wynagrodzenia w regulaminie pracy.

Po tych nieco ogólnych uwagach czas przejść do szczegółowego omówienia ważniejszych zmian. Tym, co przyciąga uwagę na samym wstępie, jest pojęcie „pracodawca”.

Pojęcie pracodawcy

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników – definicja ta zawarta w art. 3 znowelizowanej ustawy obowiązującej już od 26 listopada 1994 r. i została wprowadzona na użytek działu XI k.p. Pojęcie „pracodawca” jest szersze niż „zakład pracy” i obejmuje nie tylko podmioty zatrudniające pracowników w przedsiębiorstwach państwowych, spółdzielniach, spółkach, fundacjach, urzędach czy organizacjach społecznych, ale również osoby fizyczne, i to zarówno prowadzące działalność gospodarczą, jak i jej nie prowadzące, ale zatrudniające pracowników w celach zarobkowych (np. gosposie). W konsekwencji omawianej zmiany usuwa się różnice w regulacji stosunku pracy ze względu na sektor własności. Zostaje więc nadany normom kodeksu charakter uniwersalny. Skreślony zostaje art. 299 k.p., a wydane na jego podstawie rozporządzenie Rady Ministrów z 20 listopada 1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna, przestaje obowiązywać. Wprowadzenie jednolitej kategorii pracodawcy nie oznacza identycznej sytuacji prawnej wszystkich pracodawców i pracowników, bowiem pojawia się zróżnicowanie pracodawców ze względu na liczbę zatrudnianych pracowników. Na przykład każdy pracodawca zatrudniający co najmniej pięciu pracowników nie objętych zbiorowym układem pracy określającym warunki wynagradzania obowiązany jest wydać regulamin wynagradzania (art. 77² § 1) i – niezależnie od układu zbiorowego – regulamin pracy (art. 104 § 4).

Stosunek pracy

Art. 22 § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Porównanie tej i poprzedniej wersji przepisu wskazuje, że treść jego została uzupełniona zwrotem „i pod jego kierownictwem”. W ten sposób wskazano na jedną z podstawowych cech stosunku pracy, obok zobowiązania się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju oraz odpłatnego charakteru pracy, a mianowicie podporządkowany charakter zatrudnionego. Cechy te pozwalają na dosyć precyzyjne odróżnienie stosunku pracy od innych stosunków prawnych, których przedmiotem jest świadczenie pracy, zwłaszcza od umowy o dzieło oraz umowy-zlecenia. Co więcej, ustawodawca dodał § 1¹, stanowiący, że *Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.* Tak więc o tym, z jakim stosunkiem prawnym mamy do czynienia, decyduje jego istota, a nie formalna nazwa. Jednak ze zmienionych przepisów nie wynika, iż uznanie danego stosunku prawnego za stosunek pracy następuje z mocy prawa. Stwierdzenie istnienia takiego stosunku może być dokonane w drodze orzeczenia sądowego. Ciekawe jest, że obok samego zatrudnionego również inspektor pracy może wystą-

pić do sądu z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Co więcej, inspektor pracy może wytoczyć powództwo niezależnie od wiedzy i woli zainteresowanego.

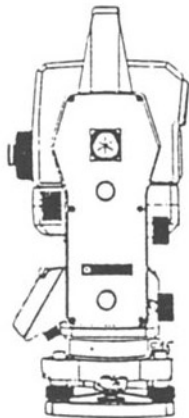
Nowela nie tworzy nowych podstaw nawiązywania stosunku pracy. Nadal będzie można go nawiązywać na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, powołania, wyboru oraz mianowania. Natomiast radykalnie ograniczone zostaje „powołanie”. Uchyła się dotychczas obowiązującą zasadę, zgodnie z którą nawiązanie stosunku pracy z kierownikiem zakładu pracy i jego zastępcą następuje na podstawie powołania. Stosunek pracy na podstawie powołania będzie nawiązywany jedynie w przypadkach określonych w odrębnych przepisach albo w przepisach wydanych na podstawie art. 298.

W dobie obecnych przemian szczególnego znaczenia nabiera regulacja w zakresie wpływu zmiany pracodawcy na treść stosunków pracy łączących pracowników z dotychczasowym podmiotem zatrudniającym. Zagadnienie to normuje art. 23¹, który stanowi: *W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.* Nie zmienia się reguła, że za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed dniem przejścia odpowiada nowy pracodawca, jeżeli przejął zakład w całości, albo odpowiadają za nie solidarnie dotychczasowy i nowy pracodawca przy przejściu części zakładu. W sposób znaczący zmienia się natomiast sytuacja prawna pracownika przejmowanego przez no-

wego pracodawcę. Bowiem § 3 wspomnianego artykułu stanowi *O przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wynikających z tego skutkach dla przejmowanych pracowników w zakresie ich stosunków pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracowników na piśmie, w terminie poprzedzającym dokonanie tych zmian.* Prawnicy już dziś stawiają pytanie, o którego pracodawcę chodziło ustawodawcy i jaki zakres informacji musi być przekazany pracownikom. Należy przypuszczać, że raczej obowiązek ten skierowany jest do nowego pracodawcy, który powinien poinformować pracowników o pełnych skutkach w zakresie stosunków pracy wynikających z przejścia zakładu pracy (lub jego części). § 4 art. 23¹ ustanawia dodatkowe uprawnienia pracownika związane ze zmianami po stronie pracodawcy: *W terminie jednego miesiąca od zawiadomienia przewidzianego w § 3 pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.*

Uwaga: zmiany dotyczące czasu pracy oraz urlopu wypoczynkowego wejdą w życie dopiero 1 stycznia 1997 r. W tym roku mamy więc prawo do urlopu jeszcze zgodnie ze starym kodeksem pracy.

Opracowanie redakcji. Ciąg dalszy za miesiąc.



SPRZEDAŻ używanego sprzętu geodezyjnego wysokiej jakości renomowanych firm:

AGA/Geotronics, Wild, Kern, Nikon i innych.

Stacje totalne, nasadki dalmiercze, teodolity, niwelatory optyczne, elektroniczne i laserowe. Osprzęt do instrumentów geodezyjnych.

Auktoryzowany serwis i naprawy sprzętu

AGA/Geotronics oraz Leica/Wild

Możliwość dostaw w Polsce - Gwarancja - Ceny konkurencyjne

W celu informacji dzwoń albo faksuj na tel: 0046 - 46 - 148 120,
0046 - 70 - 73 37 698,

lub Szczecin 091 - 334 639.

ALLANS ALLSERVICE

Allan Makowski

Sakförarevägen 18

SE-226 57 Lund; SZWECJA

Mówię po polsku