

# Kluska, Lilianna

---

## Symposium w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica : "Tendencje i główne kierunki zmian w polskim prawie pracy"

---

Notatki Płockie 48/3-196, 55-57

---

2003

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych [mazowsze.hist.pl](http://mazowsze.hist.pl).

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## SYMPOZJUM W SZKOLE WYŻSZEJ IM. PAWŁA WŁODKOWICA

*Tendencje i główne kierunki zmian w polskim prawie pracy*

W nr 4/157 „Notatek Płockich” opublikowaliśmy sprawozdanie z sesji naukowej poświęconej dialogowi społecznemu w zakresie zbiorowych stosunków pracy (26 października 1993 r.). Ta ważna problematyka podniesiona wówczas przez Katedrę Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu Łódzkiego oraz Wyższą Szkołę Zarządzania i Bankowości w Płocku (dawna nazwa dzisiejszej Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica) jest nadal przedmiotem badań naukowców.

W dniu 26 czerwca 2003 r. Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Szkoły Wyższej im. P. Włodkowica w Płocku zorganizowała spotkanie naukowe nt. *Tendencje i główne kierunki zmian w polskim prawie pracy*. W spotkaniu uczestniczyli pracodawcy (bądź ich przedstawiciele) z płockich zakładów pracy, urzędów i instytucji. Obradom przewodniczył kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej prof. dr hab. Henryk Lewandowski.

Wprowadzając w tematykę spotkania prof. Lewandowski podkreślił, że prawo pracy - z którym wszyscy mamy do czynienia - ulega ciągłym zmianom. Uwarunkowane jest to istniejącą rzeczywistością, a ta z kolei uzależniona jest od przeobrażeń społecznych, gospodarczych, a nawet ideologicznych. Zdaniem prof. H. Lewandowskiego dokonanie istotnych zmian w prawie pracy nie powinno budzić wątpliwości. Prawo pracy jest podatne na zmiany i trzeba godzić się z tym, że zmiany są dokonywane i nadal będą, co nie oznacza, że wszystkie są uzasadnione. Osobny nurt zmian prawa pracy jest spowodowany integracją Polski z Unią Europejską i są to zmiany cywilizacyjne.

Prof. H. Lewandowski wskazał, że można mówić o trzech głównych kierunkach zmian, które polegają na dostosowaniu prawa pracy do:

- nowej rzeczywistości społecznej, jaką zapoczątkowały fundamentalne przeobrażenia z 1989 roku i mimo gruntownej nowelizacji prawa pracy w 1996 roku sporo zostało jeszcze do zrobienia;
- zachodzących od paru lat głębokich przeobrażeń w gospodarce związanych głównie z postępem technicznym i technologicznym;
- standardów Unii Europejskiej.

Prof. H. Lewandowski wskazał, że przedmiotem debaty będą zmiany związane z aktualnymi problemami gospodarczymi i - częściowo - z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej.

Następnie referat wygłosił prof. Zbigniew Góral, który również podkreślił w swoim wystąpieniu, że liberalizacja prawa pracy w obecnej rzeczywistości, wydaje się niezbędna. Staje się to tym bardziej konieczne, że przez wielu prawo pracy jest

traktowane jako czynnik generujący bezrobocie. Oczywiście jest to pogląd, z którym - zdaniem prof. Górala - można polemizować, ale nie można go nie zauważać.

Ponadto prof. Z. Góral zwrócił uwagę na fakt, że prawo pracy zaczęło obecnie tracić swój prestiż, a często niska jakość aktów prawnych uchwalanych przez nasz parlament, ten spadek prestiżu pogłębia. W dzisiejszych sporach, o miejsce prawa pracy, w centrum zainteresowania znajduje się jego funkcja ochronna. Rozwój przepisów ochronnych prawa pracy to niewątpliwie wzrost kosztów po stronie pracodawcy.

Kontynuując swoje wystąpienie, prof. Z. Góral wskazał, że obecnie można mówić o pięciu głównych kierunkach (tendencjach), w których zmierza prawo pracy. Tendencje te polegają na:

1. poszukiwaniu alternatyw dla zatrudnienia pracowniczego, co może prowadzić do ekspansji prawa cywilnego lub administracyjnego i stanowić największe zagrożenie dla prawa pracy;
2. poszukiwaniu rozwiązań polegających na zatrudnieniu nietypowym w obrębie prawa pracy;
3. dążeniu do przeprowadzenia takich reform prawa pracy, które nie kwestionując jego funkcji ochronnej, zmniejszałyby pewne obciążenia po stronie pracodawcy;
4. wprowadzeniu pewnego zróżnicowania prawa pracy ze względu na wielkość pracodawcy; inne rozwiązania prawne dla małych i średnich pracodawców, inne dla dużych;
5. wprowadzeniu zmian w zbiorowym prawie pracy, gdzie potrzebne wydaje się osłabienie prawnej i faktycznej pozycji związków zawo-

dowych i podjęcie próby szukania alternatywnych form reprezentacji interesów pracowniczych.

Omawiając poszczególne kierunki zmian prof. Z. Góral podkreślił, że przeobrażenia w prawie pracy zdają się uwzględniać przede wszystkim pewne sugestie czy nawet żądania wysuwane przez pracodawców. Pojawienie się różnych form zatrudnienia niepracowniczego, swoista ucieczka od umów o pracę, to jest oczywisty efekt przekonania o nadmiernych kosztach, które pociąga za sobą zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Stąd też ucieczka pracodawców w kierunku zawierania umów zleceń jak i innych umów o świadczenie usług. Aby zapobiec nadmiernemu wykorzystywaniu tych kontraktów cywilnoprawnych polski ustawodawca poszedł w kierunku niwelowania różnic w atrakcyjności, czy mówiąc inaczej - w stopniu uciążliwości zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego. Mają temu służyć przede wszystkim pewne działania osłabiające ochronne działanie niektórych norm prawa pracy, ale również takie regulacje, które rozciągają - przynajmniej w niektórych segmentach - ochronę przysługującą dotychczas pracownikom także na osoby świadczące pracę w ramach umów cywilnoprawnych. Chodzi tu zwłaszcza o objęcie tych osób w części systemem ubezpieczeń społecznych, ale także stosowanie do nich przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, o zrzeszaniu się w związkach zawodowych, przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych oraz ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Drugą bardzo charakterystyczną tendencją rozwojową współczesnego prawa pracy jest coraz powszechniejsze odwoływanie się do nietypowych form zatrudnienia. Przy czym warto w tym miejscu podkreślić, że od dawna stanowią one popularną formę zatrudnienia w krajach Europy Zachodniej, a jeszcze bardziej w Stanach Zjednoczonych. Za upowszechnieniem takiego zatrudnienia zdają się przemawiać nie tylko powody „kosztowe” (co nie jest bez znaczenia), ale przede wszystkim względy związane z potrzebą elastycznego reagowania na zmieniającą się sytuację rynkową i gospodarczą. W obecnych realiach szczególnego znaczenia nabiera zatrudnienie na czas określony oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Umowa na czas określony w niedalekiej przeszłości odgrywała jeszcze marginalną rolę, natomiast obecnie stała się bardzo często stosowaną formą zatrudnienia pracowniczego tak, że właściwie trudno już nawet mówić w tym przypadku o zatrudnieniu nietypowym. Również zatrudnienie w niepełnym

wymiarze czasu pracy, choć nie jest jeszcze w Polsce tak popularne jak zatrudnienie oparte na umowach terminowych, to można się spodziewać, że jego znaczenie będzie stale rosło. Należy podkreślić, że w tym przypadku istotne jest, iż jest to forma zatrudnienia korzystna zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Pracodawcom daje możliwość angażowania pracowników w takim wymiarze, jaki jest uzasadniony potrzebami rynkowymi i sytuacją ekonomiczną podmiotu zatrudniającego. Pracownikom pozwala pogodzić role zawodowe z innymi rolami (przede wszystkim z obowiązkami rodzicielskimi).

Inną formą zatrudnienia nietypowego, które toruje sobie dopiero drogę na gruncie polskim, jest zatrudnienie realizowane przez agencje pracy czasowej. Ponieważ w odróżnieniu od poprzednich form zatrudnienia mamy tu do czynienia z nową jakością pracy, warto pokrótce ją scharakteryzować. Przede wszystkim cechą najbardziej istotną jest to, że w realizację tej formy zatrudnienia zaangażowane są trzy podmioty: agencja pracy tymczasowej, pracownik przez nią zatrudniony oraz przedsiębiorca-użytkownik, na rzecz którego pracownik wykonuje pracę. Zatrudnianie pracowników przez agencje pracy czasowej jest szczególnie korzystne dla pracodawców, którzy w ten sposób unikają problemów związanych z rekrutacją pracowników, ich selekcją i przygotowaniem do świadczenia pracy. Ponadto pracodawcy korzystając z pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej, korzystają z nich tylko wtedy i tylko w takim zakresie, w jakim jest im to w danej sytuacji ekonomicznej potrzebne, bez konieczności wiązania się z nimi trwałą więzią prawną.

Podsumowując rozwój nietypowych form zatrudnienia, prof. Z. Góral wskazał, że dalsza ekspansja tego zjawiska wydaje się nieuchronna, bowiem wymogiem współczesnej gospodarki jest coraz większa elastyczność. Oczywiście niesie to za sobą pewne zagrożenia w sferze interesów pracowniczych. Nie sposób oprzeć się wrażeniu, że jest to zatrudnienie „kruche”, pozbawione elementu stabilności. W takiej sytuacji konieczne jest poszukiwanie kompromisu pomiędzy interesem ekonomicznym pracodawcy, a ochroną - co do zasady - funkcją prawa pracy w stosunku do pracownika.

Analizując zmiany, jakie dokonują się obecnie w polskim prawie pracy, które są inspirowane (o czym była wcześniej mowa) postulatami i oczekiwaniami pracodawców, można dojść do wniosku, że ich celem jest ograniczenie ryzyka ciążącego na pracodawcach w związku z zatrudnianiem pracowników, a co za tym idzie obniżanie kosztów za-

trudnienia. W nowych regulacjach dążenie do uelastycznienia stosunków pracy jest widoczne w przepisach dotyczących wypłacania przez pracodawcę wynagrodzeń za okres niezdolności pracownika do pracy (skrócenie z 35 do 33 dni w roku), w unormowaniach dotyczących zasad „gospodarowania” czasem pracy czy wzmocnieniu stażu zakładowego kosztem stażu ogólnego.

Na tle tych ogólnych (dotyczących wszystkich pracodawców) rozwiązań należy uwidocznić niezwykle istotną tendencję, jaką ujawniają dokonane ostatnio w prawie pracy zmiany. Chodzi tu o swobodę rodzaju dyferencjacji rozwiązań prawnych w zależności od wielkości zatrudnienia i odciążenie małych i średnich pracodawców od pewnych rygorów związanych ze stosowaniem prawa pracy. Podyktowane jest to mniejszymi możliwościami finansowymi i organizacyjnymi, a niekiedy również jest nieuzasadnione z powodu bardzo bliskich powiązań pomiędzy pracodawcą a zatrudnionymi przez niego pracownikami. Stąd też uzasadnione wydaje się odejście od obowiązku wydawania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania przez pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 20 pracowników. Od tej samej liczby zatrudnionych pracowników została również uzależniona powinność tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Dyferencjacja ta jest widoczna także w przepisach dotyczących obowiązku powoływania służb bhp (muszą one istnieć w zakładach zatrudniających powyżej 100 osób) i komisji bhp (należy je tworzyć w zakładach zatrudniających więcej niż 250 pracowników).

Najbardziej jednak - jak się wydaje - istotna zmiana różnicująca pracodawców weszła w życie 1 lipca 2003 roku, a dotyczy ona ustawy o zwolnieniach ekonomicznych. Zwalnia ona małych (zatrudniających mniej niż 20 pracowników) pracodawców od stosowania reżimu zwolnień grupowych, a w szczególności zwalnia ich z obowiązku wypłaty odpraw pieniężnych. Wprowadzenie tych zmian powoduje oczywiście osłabienie pozycji zatrudnionych u nich pracowników. Dlatego też prof. Góral zwrócił uwagę na fakt, że w sytuacji, gdy mali i średni pracodawcy zatrudniają zdecydowaną większość pracowników, należałoby (być może) pod ich kątem kształtować przyjmowane rozwiązania prawne, a jedynie w niezbędnym zakresie czynić od nich odstępstwa dla dużych i wielkich pracodawców.

Próba uczynienia prawa pracy „bardziej przyjaznym dla pracodawców” ma oczywiście swoją cenę. Przede wszystkim zmniejsza się funkcja ochronna prawa pracy. Aby temu zapobiec (czy w pewnym

sensie to ograniczyć), ustawodawca wprowadza jednak pewne przywileje dla pracowników. Takim przykładem może być obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie w wymiarze 4 dni w roku, co niewątpliwie jest przywilejem pracownika, a pewną uciążliwością dla pracodawcy, szczególnie tego małego, któremu może to niejednokrotnie dezorganizować pracę.

Kończąc swoje wystąpienie prof. Góral wskazał na fakt, że dotychczasowy rozwój prawa pracy odbywał się pod znaczącym wpływem związków zawodowych. Obecnie zaś to „uzwiązkowane” prawo pracy trzeba stosować w warunkach, gdy bardzo niewielki odsetek pracowników do związków należy, a w wielu małych i średnich zakładach organizacji związkowych w ogóle nie ma. W tej sytuacji nie może dziwić fakt, że coraz mocniej stawiana jest w wielu środowiskach kwestia alternatywy dla syndykatów.

Podsumowując tendencje i kierunki, w jakich zmierza polskie prawo pracy prof. Z. Góral przyznał, że dokonujące się przeobrażenia zdają się mieć na celu głównie zmniejszenie ryzyka pracodawcy. W obecnej sytuacji gospodarczej są to chyba zmiany idące we właściwym kierunku, chociaż, co należy podkreślić, są to reformy cząstkowe i konieczne wydaje się wprowadzenie rozwiązań bardziej radykalnych. Należy ich jednak szukać nie na gruncie prawa pracy, ponieważ liberalizacja prawa pracy - nawet najdalej idąca - nie zlikwiduje problemów rynku pracy i wysokiego bezrobocia. Dokonać tego mogą przede wszystkim czynniki spoza obszaru prawa pracy, np. polityka gospodarcza, podatkowa czy system ubezpieczeń społecznych. To one w głównej mierze stwarzają duże koszty po stronie pracodawców niejednokrotnie „blokując” powstawanie nowych miejsc pracy.

Prof. Góral wyraził przekonanie, że pomimo licznych zagrożeń prawo pracy przezwycięży kryzys i w zmienionym kształcie okaże się przydatnym i koniecznym instrumentem regulowania stosunków związanych z zatrudnieniem. Póki co, wymaga ono ciągle daleko idących reform.

W trakcie dyskusji, jaka odbyła się na zakończenie spotkania, jej uczestnicy zwracali przede wszystkim uwagę na fakt, że zmieniające się ciągle prawo pracy sprawia, iż przepisy stają się mało czytelne i pojawiają się trudności z ich interpretacją. Dlatego za w pełni przydatne i celowe uznano organizowanie takich spotkań, a nawet postulowano, aby były to spotkania cykliczne o charakterze seminaryjnym.

Lilianna Kluska