

KOMENTARZ

Dział I. Przepisy ogólne

Zagadnienia ogólne

Kodeks pracy jest aktem prawnym regulującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czyli pracodawcy i pracownika. Nie zajmuje się zatem kwestiami związanymi ze świadczeniem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, np. na podstawie umów cywilnoprawnych. Kodeks pracy jest aktem skierowanym do wszystkich pracowników i pracodawców. Nie zawiera jednak kompleksowej regulacji z zakresu prawa pracy, lecz jest doprecyzowywany licznymi aktami wykonawczymi zarówno z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Ponadto zagadnienia praw i obowiązków stron stosunku pracy w zawodach szczególnych, takich jak: żołnierz, lekarz, nauczyciel, są regulowane odrębnymi ustawami, tzw. pragmatykami służbowymi. Określają one w sposób odmienny pewne elementy stosunku pracy i dopiero w przypadku braku kompleksowej regulacji w danym zakresie odsyłają do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy.

Pracodawca

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników. Taką jednostką może być osoba prawna, np. spółka, lub jednostka pozbawiona takiej osobowości, np. jednostka budżetowa. Za pracodawcę można zatem uznać jedynie taki podmiot, który jest upoważniony do samodzielnego zatrudniania pracowników. Nie będzie natomiast pracodawcą jednostka, której kierownik zatrudnia pracowników jedynie w imieniu i na podstawie upoważnienia innego organu.

Pracodawcą może być również osoba fizyczna, a zatem każdy obywatel. Ma on prawo do zatrudniania pracowników, niekoniecznie prowadząc jakąkolwiek działalność gospodarczą.

Pracownik

Pracownikiem jest osoba pozostająca w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę. Za pracownika należy uznać również każdą inną osobę wykonującą pracę w warunkach właściwych dla stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez nią umowy.

PRZYKŁAD

Firma zatrudniła osobę na podstawie umowy zlecenia na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych. Osoba ta wykonuje pracę codziennie, w stałych godzinach od 8.00 do 16.00, w siedzibie firmy. Jest podporządkowana dyrektorowi, który

na bieżąco zleca jej wykonywanie zadań służbowych. W takiej sytuacji mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, mimo że osoba ta jest zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Decyduje o tym charakter pracy specjalisty ds. administracyjnych, ponieważ umowa spełnia cechy właściwe dla stosunku pracy, takie jak: podporządkowanie, stałe miejsce pracy, stałe godziny pracy. Zatrudniony może w tej sytuacji wystąpić do sądu pracy o uznanie zawartej umowy zlecenia za umowę o pracę.

Akty prawa wewnątrzzakładowego

Do aktów prawa wewnątrzzakładowego zaliczamy m.in. układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania, statuty oraz inne przepisy wewnętrzne obowiązujące w danym zakładzie pracy. Postanowienia zawarte w aktach prawa wewnętrznego nie mogą być w żadnym punkcie mniej korzystne od ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy zawartych zarówno w Kodeksie pracy, jak i w innych regulacjach szczegółowych.

Zawieszenie prawa wewnątrzzakładowego

W przypadku złej sytuacji finansowej firmy pracodawca może zawrzeć ze związkami zawodowymi, a gdy takie nie działają w zakładzie, z przedstawicielstwem pracowników porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów wewnątrzzakładowych.

Warunki zawieszenia przepisów prawa pracy

Przepisy nie określają, jak trudna musi być sytuacja finansowa pracodawcy, aby uprawniała go do zawieszenia przepisów prawa pracy. Zależy to zatem od oceny stron zawierających porozumienie, czyli od pracodawcy i związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników. Takie porozumienie na pewno można podpisać, jeżeli nastąpił znaczny spadek obrotów firmy lub straciła ona płynność finansową. Pracodawca powinien przedstawić drugiej stronie porozumienia dokumenty potwierdzające jego trudną sytuację finansową. Sytuacja finansowa pracodawcy nie podlega natomiast kontroli sądu (wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05, OSNP 2006/21–22/316).

WAŻNE!

Sytuacja finansowa pracodawcy nie podlega kontroli sądowej.

Aby zawiesić przepisy prawa pracy, pracodawca powinien zawrzeć w tej sprawie porozumienie z reprezentującą pracowników organizacją związkową lub w przypadku jej braku z przedstawicielami pracowników (art. 9¹ § 2 Kodeksu pracy). Problem pojawia się, jeżeli w firmie działa kilka organizacji związkowych. Zdaniem PIP należy wówczas stosować przepisy ustawy o związkach

zawodowych dotyczące zawierania porozumień. Zatem organizacje związkowe powinny przedstawić wspólne stanowisko w sprawie porozumienia dotyczącego zawieszenia przepisów. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową powinno określać porozumienie zawarte przez organizacje związkowe (art. 30 ust. 4 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881).

Jeżeli organizacje związkowe nie przedstawią wspólnego stanowiska, to nie dojdzie do zawarcia porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy, ponieważ pracodawca nie może wprowadzić go jednostronnie.

Przedstawiciele pracowników powinni natomiast zostać wybrani przez pracowników firmy w sposób przyjęty u pracodawcy. Nie powinny to być osoby wskazane jednostronnie przez pracodawcę.

Jakie przepisy można zawiesić

Pracodawca nie może zawiesić w drodze porozumienia przepisów Kodeksu pracy oraz innych ustaw i rozporządzeń wydanych na ich podstawie (art. 9¹ § 1 Kodeksu pracy). Zawieszenie przepisów będzie zatem dotyczyć najczęściej przepisów wewnątrzzakładowych, np. regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, które wprowadzają w firmie rozwiązania korzystniejsze niż wynikające z ogólnie obowiązujących przepisów.

PRZYKŁAD

Zgodnie z obowiązującym w firmie regulaminem pracy każdemu pracownikowi przysługują 2 dodatkowe płatne dni wolne od pracy. Jeżeli pracodawca tej firmy zawarłby porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy, mógłby zaproponować zawieszenie prawa pracowników do tych 2 dni wolnych. Nie mógłby natomiast proponować pracownikom zawieszenia np. prawa do urlopu wypoczynkowego.

Zawieszeniu podlegają tylko przepisy prawa pracy dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy. Do zawieszenia przepisów może dojść w całości lub w części. Pracodawca może zatem ustalić w porozumieniu ze związkami lub przedstawicielami pracowników, że tylko niektóre przepisy zostaną zawieszone.

Okres trwania porozumienia

Zawieszenie przepisów może zostać wprowadzone maksymalnie na 3 lata (art. 9¹ § 3 Kodeksu pracy). Nie ma zatem przeszkód, aby takie porozumienie wprowadzić na okres krótszy niż 3 lata, np. na rok lub 6 miesięcy. Nie można natomiast ponownie zawierać porozumienia na kolejne 3 lata. Jeśli porozumienie zostanie zawarte na okres krótszy niż 3 lata, nie ma przeszkód, aby przedłużyć je do maksymalnie 3 lat. Dyskusyjne jest natomiast to, czy porozumienie o zawieszeniu przepisów może być ponownie zawarte po pewnym czasie, jeżeli już trwało 3 lata, a w firmie znów wystąpią problemy ekonomiczne. Większość ekspertów prawa pracy przyjmuje, że jeżeli porozumienie trwało już 3 lata,