

Halina Wierzbińska

**DOSTOSOWYWANIE POLSKIEGO INDYWIDUALNEGO
PRAWA PRACY DO PRAWA WSPÓLNOTOWEGO
(WYBRANE PROBLEMY)**

Wprowadzenie

1. Okres stowarzyszenia Polski ze Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi dobiega końca. Blisko 100 aktów prawnych zmieniało w tym czasie prawo pracy (ustawy nowelizujące Kodeks pracy, ustawy pozakodeksowe, rozporządzenia wykonawcze). Część z tych aktów poświęcona była dostosowaniu prawa pracy – zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego – do prawa wspólnotowego. Do indywidualnego prawa pracy wprowadzone zostały nowe zasady prawne, w tym ochrona dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), równość praw pracowniczych (art. 11² k.p.), zakaz dyskryminacji (art. 11³ k.p.), prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), jak również nowe instytucje prawne, a w szczególności ochrona stosunku pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.), ochrona pracownika w razie niewypłacalności pracodawcy (ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r.¹), zwolnienia grupowe (ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r.²), równe traktowanie kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy (art. 18^{3b}-18^{3e} k.p.), praca tymczasowa i agencje pracy tymczasowej (art. 67¹, 298 k.p., ustawa z dnia 9 lipca 2003 r.³, art. 37 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r.⁴). Wiele istniejących instytucji zostało wzbogaconych przepisami stanowiącymi standardy wspólnotowe, jak np. ochrona pracy, zwłaszcza jej najważniejsza część – bezpieczeństwo i higiena pracy (Dział X k.p.), uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem (art. 179, 180 § 5 i 6, 189¹ k.p.), czy też

¹ Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, tekst jedn. Dz.U. 2002, nr 9, poz. 85 z późn. zm.

² Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, tekst jedn. Dz.U. 2002, nr 112, poz. 980.

³ Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, Dz.U. 2003, nr 166, poz. 1608.

⁴ Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu w brzmieniu nowelizacji – Dz.U. 2003, nr 6, poz. 65.

prawo pracownika do uzyskania informacji o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 1¹ i §1² k.p.).

2. Znamienne jest, że dostosowywanie polskiego, indywidualnego, prawa pracy do prawa wspólnotowego rozpoczęło się przed podpisaniem Układu Europejskiego – a więc przed dniem 16 grudnia 1991 r.⁵ – (określanym dalej jako: Układ). W 1989 r. zostały wydane przepisy, dotyczące wspomnianych wyżej zmian po stronie pracodawcy (ustawa z 7 kwietnia 1989 r. nowelizująca Kodeks pracy i wprowadzająca art. 23¹ k.p.) oraz przepisy regulujące zasady rozwiązywania przez pracodawcę stosunków pracy z grupą pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy (ustawa z 28 grudnia 1989 r.). W 1991 r. nowelizacji poddano kolejne przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny pracy (ustawy-nowele z 23 marca 1993 r. oraz z 23 maja 1991 r.). W okresie trwania procedury ratyfikowania Układu przez Wspólnoty i ich Państwa Członkowskie (1992-1993), uchwalone zostały także przepisy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (ustawa z 29 grudnia 1993 r.).

I. Podstawy i zakres dostosowywania polskiego prawa pracy do prawa wspólnotowego w okresie stowarzyszenia

1. Przez cały okres stowarzyszenia Polski ze Wspólnotami, dostosowywanie polskiego prawa pracy do ustawodawstwa istniejącego we Wspólnotach odbywało się na podstawie dwóch źródeł prawnych. Z tytułu stowarzyszenia, podstawę tę stanowiły przepisy art. 68 i 69 Układu, który wszedł w życie w dniu 1 lutego 1994 r. Złożenie natomiast przez Polskę w dniu 8 kwietnia 1994 r. oficjalnego wniosku o członkostwo w Unii Europejskiej⁶ było równoznaczne z jednostronnym zobowiązaniem się Polski do osiągnięcia w przyszłości zdolności przyjęcia *acquis communautaire* (wspólnotowego dorobku prawnego).

2. W początkowym okresie stowarzyszenia regulacja zawarta w przepisach art. 68 i 69 Układu wywołała szereg wątpliwości. W art. 69, w którym Strony Układu ustaliły, które dziedziny prawa polskiego powinny być „zbliżone” do prawa wspólnotowego, wymieniona została dziedzina ochrony pracownika w miejscu pracy. W związku z tym nasunęło się pytanie, czy zobowiązanie zbliżania ustawodawstwa polskiego do ustawodawstwa istniejącego we Wspólnotach obejmuje swym zasięgiem całe prawo pracy, czy tylko przepisy bezpośrednio odnoszące się do ochrony pracownika w miejscu pracy, tj. przepisy z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepis art.68 wymagał wyjaśnienia kolejnych dwóch kwestii. W zdaniu 1 art. 68 Strony Układu wyraziły przekonanie, że zbliżanie istniejącego i przyszłego ustawodawstwa Polski do istniejącego we Wspólnotach ustawa-

⁵ Dz.U. 1994, nr 11, poz. 38 Załącznik.

⁶ Por. J. Ruszkowski, E. Górnicz, M. Żurek, *Leksykon integracji europejskiej*, Warszawa 2002, s. 383.

dawstwa jest istotnym warunkiem wstępnej integracji gospodarczej Polski ze Wspólnotami, przy czym w zdaniu tym interpretacji wymagał zwrot „zbliżanie ustawodawstwa”. Zastosowanie w praktyce zdania 2 art. 68, w którym Polska zobowiązała się do podjęcia wszelkich starań w celu zapewnienia zgodności jej przyszłego ustawodawstwa z ustawodawstwem Wspólnot, wymagało ustalenia kryteriów oceny tej zgodności.

2.1. Zakres znaczeniowy zwrotu „ochrona pracownika w miejscu pracy” kojarzy się przede wszystkim z przepisami ochrony pracy, które tradycyjnie określa się jako przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Za takim rozumieniem tego pojęcia przedstawiono w literaturze dwa istotne argumenty. Przede wszystkim zwrócono uwagę, że całokształt zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy posiada szczególne znaczenie z punktu widzenia zasad prawidłowej konkurencji, nie dopuszczając do dumpingu socjalnego; ponadto jest to dziedzina, w której – w zakresie technicznych norm ochrony pracy – dzieli nas od standardów wspólnotowych największy dystans⁷. Autor tego poglądu, opowiadał się jednak za szerszym rozumieniem omawianego zwrotu. Wychodząc z założenia, że w prawie Wspólnot prawo pracy nie stanowi zamkniętego, ściśle zdefiniowanego systemu, prezentował pogląd, że „ochrona pracownika w miejscu pracy” jest realizowana przez całe prawo pracy⁸. Również inni Autorzy, podejmujący tę problematykę, zgodni byli w kwestii uznania, że na podstawie art. 69 Układu proces dostosowawczy prawa polskiego do prawa wspólnotowego obejmuje całe prawo pracy⁹.

Omawiany zwrot „ochrona pracownika w miejscu pracy” nie został oficjalnie skomentowany przez Strony Układu. Za próbę wykładni autentycznej można przyjąć sposób rozumienia go przez Radę Ministrów. W dokumencie zawierającym Program działań dostosowujących polski system prawny do wymagań Układu Europejskiego, został przedstawiony harmonogram prac legislacyjnych Rządu obejmujący zadania w dziedzinie całego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych¹⁰. W uchwale z 29 marca 1994 r. ustanawiającej szczególny tryb postępowania organów państwowych, zapewniających zgodność rządowych projektów normatywnych aktów prawnych z prawem Unii Europejskiej¹¹, Rada Ministrów przekazała do kompetencji organów państwowych, mających czuwać nad zgodnością projektowanego prawa polskiego z prawem wspólnotowym, sprawy z zakresu „ochrony praw pracowniczych”. Jest to kategoria spraw znacznie wykraczająca poza sferę prawa pracownika do ochrony w miejscu pracy, a więc

⁷ H. Szurgacz, *Dostosowanie prawa pracy do prawa europejskiego w świetle Układu Europejskiego*, „Państwo i Prawo” 1998, nr 1, s. 43.

⁸ Ibidem.

⁹ Por. L. Florek, *Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy*, Warszawa 1993 (rozdz. XVI); L. Florek, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, [w:] *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Warszawa 1966; M. Matey, *Proces zbliżania polskiego prawa pracy do standardów europejskich*, [w:] *Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunku pracy w okresie transformacji*, red. M. Seweryński, Warszawa 1995, s. 63 i n.; M. Matey, *Polskie prawo pracy wobec integracji europejskiej*, „Państwo i Prawo” 1996, nr 4-5, s. 120.

¹⁰ Wydawnictwo Rady Ministrów RP, Warszawa, 26 stycznia 1993, s. 12 i n.

¹¹ „Monitor Polski” 1994, nr 23, poz. 188.

wymagająca szerszego kontekstu prawnego niż przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy także wspomnieć, że Komisja ds. reformy Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, powołana w 1990 r. przyjmowała szerokie rozumienie znaczenia zwrotu „ochrona pracownika w miejscu pracy”, odnosząc go m.in. do problematyki ochrony prawa pracownika do zatrudnienia, ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem, ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę.

2.2. Znaczenie terminu „zbliżanie ustawodawstwa” (art. 68 Układu) lub „zbliżanie przepisów prawnych” (tytuł rozdziału III Układu) posiada kluczowe znaczenie z punktu widzenia integracji gospodarczej Polski ze Wspólnotami (art. 1 ust. 2 Układu).

Jak wyżej wzmiankowano, w art. 68 Układu Strony stwierdziły, że zobowiązanie Polski do „zbliżania ustawodawstwa” odnosi się tak do istniejącego, jak i przyszłego ustawodawstwa polskiego, natomiast „zapewnienie zgodności” z ustawodawstwem wspólnotowym dotyczy jedynie przyszłego ustawodawstwa polskiego. Na podstawie art. 68 Układu Polska przyjęła zobowiązanie starannego działania. Choć nie jest to zobowiązanie rezultatu, wywiązywanie się z niego będzie jednak podlegało ocenie przez Radę Stowarzyszenia w ramach okresowych ocen realizacji Układu Europejskiego (art. 102 Układu).

Ustalenie znaczenia zwrotów „zbliżanie ustawodawstwa” czy „zbliżanie przepisów prawnych” wywołało w polskiej literaturze kontrowersje. Interpretacja tego zwrotu bezpośrednio po podpisaniu Układu Europejskiego zakładała, że owo „zbliżanie” nie oznacza obowiązku „niewolniczego” odtwarzania norm wspólnotowych; celem „zbliżania” powinno być eliminowanie sytuacji całkowitej niekompatybilności polskich rozwiązań z prawem Wspólnot¹². Przedstawiona interpretacja zwrotu „zbliżanie” z pozycji negacji, spotkała się z krytyką¹³.

Głębsza analiza zwrotu „zbliżanie ustawodawstwa” ukazała złożoność tego zwrotu, bowiem w samym Układzie przewidziane są różne stopnie dostosowywania prawa polskiego; od pełnego ujednoczenia, poprzez obowiązek wprowadzenia porównywalnych instrumentów prawnych, do obowiązku zbliżania przepisów prawnych w określonych dziedzinach¹⁴.

Najbardziej trafny wydaje się pogląd, w którego świetle zbliżanie przepisów prawnych oznacza „uzyskanie takiej harmonizacji instytucji prawnych, która zapewnia osiągnięcie podstawowych celów Układu w dziedzinie integracji gospodarczej”¹⁵.

2.3. Przewidziane w art. 68 Układu zobowiązanie Polski do podjęcia wszelkich starań w celu zapewnienia „zgodności” przyszłego ustawodawstwa z ustawodawstwem Wspólnoty w doktrynie było na razie traktowane marginesowo. Wydaje się, że w świetle preferowanej wyżej definicji „zbliżania” ustawodawstwa można przyjąć, że uzyskanie harmonii między instytucjami prawnymi polskiego prawa

¹² S. Sołtysiński, *Układ o stowarzyszeniu między Polską a Wspólnotami Europejskimi (Problemy prawne i ekonomiczne)*, „Państwo i Prawo” 1992, nr 6, s. 6.

¹³ M. Matey, *Proces zbliżania...*; L. Flórek, *Prawo wspólnot...*

¹⁴ Zwraca na to uwagę H. Szurgacz, *Dostosowanie prawa pracy...*, s. 41.

¹⁵ Por. H. Szurgacz, op. cit. i cyt. literaturę niemiecką.

pracy i instytucjami prawa wspólnotowego, będzie przesądzać o zgodności ustawodawstwa polskiego i wspólnotowego.

3. Przed uzyskaniem przez Polskę statusu państwa stowarzyszonego, na mocy Traktatu z Maastricht, powstała w dniu 1 listopada 1993 r. Unia Europejska, co nie pozostało bez wpływu na zakres dostosowywania polskiego prawa pracy do prawa wspólnotowego. Wprawdzie, w przepisie art. 49¹⁶ (d. art. 0) Traktatu o UE stanowiącym podstawę do ubiegania się każdego państwa europejskiego o członkostwo w UE, nie zostały sprecyzowane przesłanki przyjmowania nowych członków do UE, to jednakże na podstawie art. 2 (d. art. B) Traktatu o UE wiadome było, że jednym z podstawowych obowiązków państwa, które przyjęte zostanie do UE jest akceptacja *acquis communautaire*, a więc poszanowanie nie tylko ustawodawstwa wspólnotowego (prawa pierwotnego i wtórnego), lecz całego wspólnotowego dorobku, który obejmuje również akty *sui generis* (Programy Rady, Karty, Deklaracje, Memoranda i tp.) oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji. Jak się wydaje, aby wykluczyć jakiegokolwiek wątpliwości co do zakresu zobowiązań państwa ubiegającego się o członkostwo w UE, na szczycie Rady Europejskiej w Kopenhadze (21-22.06.1993) zostały ustalone dla krajów Europy Środkowej i Wschodniej warunki członkostwa w UE (tzw. kryteria Kopenhaskie). Jednym z tych warunków jest gotowość przyjęcia systematycznie rozszerzanego *acquis communautaire*.

Jak wyżej wspomniano, wkrótce po uzyskaniu statusu państwa stowarzyszonego ze Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi, Polska złożyła oficjalny wniosek o status członka Unii Europejskiej, tym samym zobowiązując się m.in. do osiągnięcia „zdolności przyjęcia *acquis communautaire*. Obowiązek ten, jako wynikający z innej podstawy prawnej jest niezależny od przewidzianego w art. 68 i 69 Układu obowiązku „zbliżania” w okresie stowarzyszenia prawa polskiego do prawa wspólnotowego. W praktyce owo „zbliżanie” następuje poprzez wprowadzanie do polskiego prawa pracy standardów zawartych w normach prawa pierwotnego (prawa traktatowego) oraz w normach prawa wtórnego (np. w rozporządzeniach, dyrektywach), natomiast o „zdolności Polski przyjęcia *acquis communautaire* można wnioskować m.in. z faktu uwzględnienia przez polskiego ustawodawcę w przepisach prawa pracy orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (np. orzeczenie definiujące pojęcie pracownika), czy też założeń programowych zawartych w tzw. aktach *sui generis* (np. wspólnotowe programy wspierające małe i średnie przedsiębiorstwa).

¹⁶ Numeracja Traktatu z Maastricht o Unii Europejskiej według Traktatu Amsterdamskiego.

II. Nowe instytucje prawne w polskim indywidualnym prawie pracy

1. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę

1.1. Do 1989 r. Kodeks pracy nie zawierał przepisów regulujących sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładach pracy przejmowanych przez innego pracodawcę. Tymczasem, zapoczątkowana po porozumieniach „Okragłego stołu” transformacja ustrojowa zaowocowała wprowadzeniem zasad gospodarki rynkowej, wdrażanie zaś tych zasad wymagało przeprowadzania restrukturyzacji przede wszystkim nierentownych zakładów pracy, polegającej na ich łączeniu lub podziale albo przejmowaniu tych zakładów w całości lub w części przez innego pracodawcę (podmiot zatrudniający, nazywany w Kodeksie pracy do 1966 r. zakładem pracy).

Sytuacja prawna pracowników zatrudnionych w zakładach pracy przejmowanych przez nowego pracodawcę została uregulowana etapami. Nowelizacja Kodeksu pracy na podstawie ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. wprowadziła art. 23¹, w którym określone zostały skutki prawne w zakresie umownych stosunków pracy w razie zaistnienia określonych wyżej postaci restrukturyzacji zakładu pracy, bez względu na jej podstawę prawną (np. sprzedaż, darowizna, dzierżawa). Zgodnie z art. 23¹ k.p. nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejmowanym zakładzie pracy, co nie jest uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników. Zagwarantowana tym przepisem kontynuacja stosunków pracy na zasadzie automatyzmu prawnego nie może być ograniczona ani też wyłączona w wyniku czynności prawnej (umowy) pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą¹⁷.

W przepisie art. 23¹ k.p. zostały ustalone także zasady odpowiedzialności pracodawców za zobowiązania wobec pracowników, które powstały przed ich przejściem do nowego pracodawcy. W przypadku przejścia całości zakładu pracy oraz pracowników w nim zatrudnionych, za zobowiązania odpowiada nowy pracodawca. Jeżeli natomiast nowy pracodawca przejmuje jedynie część zakładu pracy i zatrudnionych w nim pracowników, za zobowiązania odpowiadają solidarnie dotychczasowy i nowy pracodawca.

Wprowadzenie art. 23¹ do Kodeksu pracy (w brzmieniu z 1989 r.) było inspirowane wspólnotową Dyrektywą Rady 77/187 z 14 lutego 1977 r. (w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich w zakresie ochrony praw pracowników w razie przejścia/transferu przedsiębiorstw, zakładów pracy lub części zakładów pracy)¹⁸.

¹⁷ Wyrok SN z 6 stycznia 1995 r., I PRN 116/94; OSNAPiUS 1995, nr 12, poz. 145; wyrok SN z 1 lutego 2000 r.; I PKN 508/99; OSNAPiUS 2001, nr 12, poz. 412.

¹⁸ OJ nr L 61, 05.03.1977, s. 26.

Regulacja zawarta w przepisie art. 23¹ k.p. odpowiadała jedynie głównym założeniom Dyrektywy Rady 77/187, z której zaczerpnięto zasadę ochrony prawa pracownika do zatrudnienia w przypadku zmiany pracodawcy.

1.2. Nowelizacja art. 23¹ k.p. ustawą z 2 lutego 1996 r.¹⁹ uzupełniła ochronę stosunku pracy pracowników świadczących pracę na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę a także znacznie poszerzyła regulację sytuacji prawnej pracowników w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, dostosowując tę regulację do Dyrektywy Rady 77/187 oraz projektowanych zmian (nowelizacja Dyrektywy Rady 77/187 nastąpiła na podstawie Dyrektywy Rady 98/50 z 29 czerwca 1998 r.). Wzorem prawa wspólnotowego, do Kodeksu pracy zostały wprowadzone przepisy dopuszczające rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu przejmowania zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Pracodawca przejmujący pracowników został zobowiązany do utrzymania w mocy warunków pracy wynikających z układu zbiorowego pracy, którym byli oni objęci u poprzedniego pracodawcy (art. 241⁸ k.p.). Pracownicy przejmowani uzyskali prawo do informacji o zmianach organizacyjnych i wynikających z nich skutkach. Niestety, nieprecyzyjna redakcja przepisu art. 23¹ § 3 k.p. nie pozwala jednoznacznie wskazać, który pracodawca, dotychczasowy czy nowy, został zobowiązany do udzielenia tych informacji.

Przepis art. 23¹ k.p., w brzmieniu z 1996 r., nie nałożył na pracodawców, przekazujących i przejmujących pracowników, żadnych obowiązków wobec przedstawicieli pracowników w zakresie informowania ich o przyczynach i następstwach przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Dostosowanie polskiego prawa pracy do Dyrektywy Rady 98/50 w kwestii prawa przedstawicieli pracowników do informacji o przyczynach, warunkach i skutkach dla pracowników przejęcia zakładu pracy nastąpiło na podstawie nowelizacji ustawy o związkach zawodowych wprowadzonej ustawą z 24 sierpnia 2001 r.²⁰. Do ustawy tej wprowadzono przepis art. 26¹, w którego świetle – w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę – dotychczasowy i nowy pracodawca zostali zobowiązani do przekazania działającym u każdego z nich zakładowym organizacjom związkowym, pisemnych informacji o przewidywanym terminie przejścia zakładu, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników a także o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Tego rodzaju informacje pracodawcy są obowiązani przekazać na co najmniej 30 dni przed przewidywanym terminem transferu zakładu pracy lub jego części. Podjęcie przez pracodawców działań dotyczących warunków zatrudnienia wymaga wcześniejszego zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi.

¹⁹ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. 1996, nr 24, poz. 110.

²⁰ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2001, nr 128, poz. 1405.

Należy także podkreślić, że w związku z nałożeniem na pracodawców nowych obowiązków, zmieniono również art. 35 ust. 1 pkt 4 ustawy o związkach zawodowych. Naruszenie obowiązków wynikających z art. 26¹ zagrożone zostało karą grzywny lub karą ograniczenia wolności.

Ostatnia nowelizacja art. 23¹ k.p. prawie w całości dostosowała polskie przepisy do Dyrektywy Rady 98/50. Aby można było przyjąć, że Dyrektywa ta jest w całości wprowadzona do polskiego prawa pracy, przepis art. 23¹ k.p. (lub inny przepis szczególny) powinien zawierać wyraźny zakaz zwalniania pracowników z pracy przez przekazującego lub nowego pracodawcę z powołaniem się na transfer zakładu pracy lub jego części.

2. Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy

2.1. Na podstawie ustawy – noweli z dnia 2 lutego z 1966 r. do Kodeksu pracy został wprowadzony art. 11², głoszący, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków; zasada ta dotyczy przede wszystkim równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia. Z zasadą równego traktowania pozostaje w ścisłym związku zakaz stosowania jakiegokolwiek formy dyskryminacji w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową (art. 11³).

Problematyka równego traktowania i zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy została uregulowana w 1966 r. w sposób bardzo ogólny. W powołanych przepisach brak było zwłaszcza normy prawnej, która zawierałaby podstawę do żądania, przez osobę dyskryminowaną, ochrony przed organami sądowymi. W przepisach art. 11² i 11³ k.p. na razie nie znalazła odzwierciedlenia ani Dyrektywa Rady 75/117 z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do stosowania zasady równej płacy dla mężczyzn i kobiet²¹, ani też Dyrektywa Rady 76/207 z 9 lutego 1976 r. dotycząca wprowadzania w życie równego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansowania oraz warunków pracy²².

2.2. Polska regulacja ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć została uzupełniona ustawą – nowelą z 24 sierpnia 2001 r.²³, która wprowadziła do Kodeksu pracy rozdział IIa zatytułowany „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn”. Nowe przepisy przeniosły do Kodeksu pracy standardy przyjęte w Traktacie Rzymskim o Wspólnocie Europejskiej (art. 141, d. art. 119²⁴) oraz w Dyrektywie Rady 75/117 (art. 18^{3c}), a także w Dyrektywie Rady 76/207 (art. 18^{3a}-18^{3b}, art. 18^{3d}-18^{3e}).

²¹ OJ nr L 45, 19.02.1975, s. 19.

²² OJ nr L 39, 14.02.1976, s. 40.

²³ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2001, nr 128, poz. 1405.

²⁴ Numeracja Traktatu Rzymskiego według Traktatu Amsterdamskiego.

W świetle art. 18^{3c} k.p., pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Przy porównywaniu wynagrodzenia w rozumieniu przepisów o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn, bierze się pod uwagę wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Ustawodawca wskazuje kryteria ustalania pracy „o jednakowej wartości”. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Przedstawiona regulacja jest dostosowana do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, interpretującego art. 141 (d. art. 119 Traktatu Rzymskiego)²⁵.

Przepis art. 18^{3a} k.p. określa zakres równego traktowania. Kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Równe traktowanie oznacza, że wyeliminowana zostanie zarówno dyskryminacja bezpośrednia, jak i pośrednia. O fakcie stosowania dyskryminacji pośredniej świadczą dysproporcje występujące w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć. W przepisie art. 18^{3b} k.p. zawarte są przykłady dyskryminacji a także normy dotyczące ciężaru dowodu. Wzorem Dyrektywy Rady 97/80 z 15 grudnia 1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć²⁶, ustawodawca polski przyjął, że ciężar przeprowadzenia dowodu, iż naruszenie zasady równego traktowania nie miało miejsca, spoczywać będzie na pracodawcy. W tym stanie rzeczy osoby, które uważają się za pokrzywdzone na skutek niezastosowania wobec nich zasady równego traktowania, powinny przed sądem wykazać jedynie, że zaistniały fakty na podstawie których można domniemywać dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią. Tak więc np. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia pracownicy będzie mogło być uznane za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na płeć, chyba że pracodawca udowodni, że przy ustalaniu np. wysokości wynagrodzenia za pracę kierował się innymi względami niż płeć osoby zatrudnianej.

Mając na uwadze art 2 ust. 2 i 3 Dyrektywy Rady 76/207 polski ustawodawca przewidział wyjątki od zasady równego traktowania, stanowiąc w art. 18^{3b} § 2i 3 k.p., iż nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn odmowa pracodawcy nawiązania stosunku pracy uzasadniona potrzebą świadczenia określonej pracy – ze względu na jej rodzaj lub warunki wykonywania –

²⁵ Por. orzecznictwo omówione przez M. Wandzla, [w:] *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, Kraków 2003, s. 28.

²⁶ OJ nr L 14, 20.01.1998, s. 6.

wyłącznie przez pracowników jednej płci. Zasady tej nie narusza również stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracowników ze względu na ochronę macierzyństwa.

Po raz pierwszy w polskich przepisach powszechnie obowiązujących, wprowadzono również sankcję za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Osoba pokrzywdzona naruszeniem tej zasady ma prawo do odszkodowania (art. 18^{3d} k.p.). Skorzystanie z tego prawa nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy (art. 18^{3e} k.p.).

Równocześnie z przepisami wyżej wskazanymi wprowadzono nowy przepis § 4 w art. 9 k.p. regulujący źródła prawa pracy. Stosownie do tego przepisu, postanowienia wewnątrzzakładowego prawa pracy (np. układy zbiorowe pracy, regulaminy) naruszające zasadę równego traktowania są nieważne. Natomiast nowy przepis § 3 dodany w art. 18 k.p. dotyczący zasady uprzywilejowania pracowników ustala sankcję nieważności postanowień umów o pracę i innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, naruszających zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. W miejsce nieważnych postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, w razie zaś braku takich przepisów – nieważne postanowienia należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami pozbawionymi charakteru dyskryminacyjnego.

Skorzystanie przez pracowników z wyżej wymienionych uprawnień jest możliwe tylko wówczas, gdy osoby zainteresowane będą posiadały o nich odpowiednią wiedzę. W celu doinformowania pracowników o tych uprawnieniach, do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy dodano art. 94¹ k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek udostępnienia pracownikom tekstów przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

Naruszenie przez pracodawcę zasady niedyskryminowania osób ubiegających się o zatrudnienie, i odmowa zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu pracy lub miejscu przygotowania zawodowego pociągnie za sobą – na podstawie art. 66 ustawy z 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu odpowiedzialność karną pracodawcy (kara grzywny).

III. Wpływ *acquis communautaire* na polskie prawo pracy na przykładzie ustawy-noweli z 26 lipca 2002 r.

1. Istota nowelizacji prawa pracy w 2002 r.²⁷

Nowelizacja Kodeksu pracy na podstawie ustawy z 26 lipca 2002 r. posiada charakter chroniący pracodawców, w szczególności prowadzących małe i średnie firmy. W Unii Europejskiej, interesy małych i średnich firm są przedmiotem zainteresowania aktów *sui generis*, które należą do *acquis communautaire*. Program rozwoju tych firm jest zawarty w Europejskiej Karcie Małych

²⁷ Ustawa o zmianie ustawy-Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2002, nr 135, poz. 1146.

Przedsiębiorstw, przyjętej na szczycie Unii Europejskiej w Lizbonie w 2000 r., która wytyczyła dziesięć głównych celów polityki Unii wobec tych firm, w tym uproszczenie regulacji prawnych. Równie ważny jest dokument przedstawiony przez Komisję Europejską pod nazwą Wieloletni Program na rzecz Przedsiębiorstw i Przedsiębiorczości na lata 2001-2005, który wyznacza cele działań na szczeblu Wspólnoty i państw członkowskich. Jednym z celów jest upraszczanie administracyjnych i prawnych warunków działania biznesu²⁸.

Ustawodawca polski, uwzględniając założenia wspomnianej wyżej Karty i Wieloletniego Programu wprowadził w 2002 r. do Kodeksu pracy oraz trzech ustaw (o związkach zawodowych, rozwiązywaniu umów o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy oraz o funduszu socjalnym) szereg zmian, które umożliwiają pracodawcom obniżyć koszty zatrudnienia, uelastyczyć zasady zatrudnienia oraz organizację pracy a także zredukować ich obowiązki o charakterze administracyjnym.

2. Przykłady zmian w przepisach Kodeksu pracy prowadzących do obniżenie kosztów zatrudniania pracowników

2.1. Porozumienie w sprawie czasowego zawieszenie stosowania zakładowego prawa pracy ze względu na sytuację finansową pracodawcy

Na podstawie art. 9¹ k.p., została wprowadzona do prawa pracy instytucja porozumienia o czasowym, nie dłuższym niż 3 lata, zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (tzw. czasowe porozumienie). Tego rodzaju porozumienie dotyczy może jedynie norm prawa wewnątrzzakładowego (np. regulaminów wynagradzania, regulaminów pracy); nie jest natomiast możliwe zawieranie porozumień w sprawie zawieszenia mocy obowiązującej przepisów kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i rozporządzeń wykonawczych (art. 9¹ § 1 *in fine* k.p.). Przesłanką zawarcia porozumienia jest trudna sytuacja finansowa pracodawcy, zaś stronami – pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a w razie jej braku – pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Porozumienie zawierane z przedstawicielstwem pracowników wymaga jednak uprzedniego zaakceptowania przez właściwą wojewódzką komisję dialogu społecznego. Każde porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania zakładowego prawa pracy, bez względu na to, czy jest zawierane z zakładową organizacją związkową, czy z przedstawicielstwem pracowników, przekazywane jest przez pracodawcę do właściwego inspektora pracy.

Należy wspomnieć, że zawieszenie stosowania przepisów regulaminu wynagradzania było możliwe także przed nowelizacją kodeksu pracy w lipcu 2002. Mogło ono jednakże nastąpić tylko w sposób indywidualny, na podstawie po-

²⁸ Decyzja Rady UE z 20 grudnia 2000 r. (2000/819/CE), JO nr L 333, 29.12.2000, s. 84; Por. *Male i średnie przedsiębiorstwa w Unii Europejskiej*, Warszawa 2002.

rozumień zmieniających, zawartych przez pracodawcę z poszczególnymi pracownikami lub po zastosowaniu przez pracodawcę wobec każdego pracownika procedury wypowiedzenia zmieniającego. Natomiast na podstawie art. 9¹ k.p., zawieszenie regulaminu wynagradzania następuje na mocy czasowego porozumienia, bez konieczności dokonywania indywidualnych czynności prawnych wobec poszczególnych pracowników, co w znacznym stopniu upraszcza procedurę zmiany warunków zatrudnienia.

Przepis art. 9¹ k.p. nie odnosi się do układów zbiorowych pracy, odnośnie do których obowiązuje przepis szczególny, tj. art. 241²⁷ k.p., wprowadzony do kodeksu pracy w 1994 r., a zmieniony w 2000 r. Przepis ten w pierwotnym brzmieniu przewidywał, że strony układu zbiorowego pracy mogły zawrzeć porozumienie zawieszające jego stosowanie na okres nie dłuższy niż 1 rok w celu uniknięcia lub ograniczenia zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy. Od 2000 r., stosowanie układu zbiorowego pracy może ulec zawieszeniu ze względu na sytuację finansową pracodawcy. Odnośnie do zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy, strony tego układu zawierają w szczególnym trybie porozumienie na okres nie dłuższy niż 3 lata.

2.2. Porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania warunków zatrudnienia określonych w indywidualnych umowach o pracę

Nowy art. 23^{1a} k.p., stanowi, że w razie wystąpienia u pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, trudnej sytuacji finansowej, pracodawca ten może zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami. Odnośnie do procedury zawierania tego typu porozumień stosuje się odpowiednio przepisy art. 9¹ § 2 – 4 k.p., co z praktycznego punktu widzenia oznacza, że w przypadku pracodawcy nieobjętego układem zbiorowym pracy, porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania warunków zatrudnienia określonych w indywidualnych umowach o pracę, zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wybrane w sposób przyjęty u tego pracodawcy na okres nieprzekraczający 3 lat. Porozumienie to wymaga uprzedniego zaakceptowania przez właściwą wojewódzką komisję dialogu społecznego, a następnie przekazywane jest przez pracodawcę do właściwego inspektora pracy. Analogicznie jak porozumienie w sprawie czasowego zawieszenia stosowania zakładowego prawa pracy.

Możliwość zawierania porozumień w sprawie stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia w okresie recesji gospodarczej, odciąża pracodawców od zawierania z każdym pracownikiem porozumienia zmieniającego lub wręczania każdemu pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego.

2.3. Ograniczenie prawa pracowników do płatnych zwolnień od pracy na poszukiwanie pracy

Znowelizowany przepis art. 37 § 1 k.p. ustala, że pracownikowi przysługuje płatne zwolnienie od pracy na poszukiwanie w okresie wypowiedzenia pracy jedynie wówczas, gdy wypowiedzenia umowy o pracę dokona pracodawca. Dotychczas, zwolnienie (dwa lub trzy dni w zależności od okresu wypowiedzenia) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na poszukiwanie nowej pracy przysługiwało każdemu pracownikowi, bez względu na to, która strona złożyła wypowiedzenie. Pod rządem znowelizowanego przepisu art. 37 § 1 k.p., pracownikowi, który wypowiedział umowę o pracę nie przysługuje płatne zwolnienie od pracy na poszukiwanie pracy.

Nowelizacja Kodeksu pracy uchyliła przepis, na którego podstawie pracodawca ponosił koszty odejścia pracownika z pracy z jego inicjatywy, bowiem jak wykazała praktyka w większości przypadków wypowiedzenie umowy przez pracownika następowało w sytuacji, gdy miał on już nową pracę, a więc nie był zmuszony do korzystania z dni wolnych na jej poszukiwanie. Na skutek zmiany art. 37 § 1 k.p. pracodawca może poczynić oszczędności w wysokości dwóch lub trzech dniówek roboczych.

2.4. Skrócenie okresu wypłaty wynagrodzenia za okres zwolnienia chorobowego

Przepis art. 92 k.p. przyznaje pracownikowi prawo do 80% wynagrodzenia w okresie jego niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną. W razie niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem w drodze do pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia. W świetle zmienionego przepisu art. 92 § 1 k.p., pracodawca pokrywa należności w skali rocznej jedynie za 33 dni niezdolności pracownika do pracy, podczas gdy przed nowelizacją, przepis ten zobowiązywał pracodawcę do wypłaty wynagrodzenia przez okres 35 dni niezdolności do pracy. Wprowadzona zmiana niewątpliwie spowoduje zmniejszenie obciążeń finansowych pracodawcy. Pomimo to przepis art. 92 § 1 k.p. zaliczany jest do przepisów najbardziej kontrowersyjnych. W większości bowiem przypadków absencja chorobowa pracownika nie przekracza 30 dni w roku kalendarzowym, zatem ciężar ubezpieczenia chorobowego jest przerzucony w całości z ZUS-u na pracodawców. W ramach tego ubezpieczenia na ZUS-ie spoczywa tylko obowiązek ściągnięcia odpowiedniej składki.

2.5. Wprowadzenie nieodpłatnego pierwszego dnia zwolnienia lekarskiego z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby

Przepis art. 92 § 1¹k.p. dotyczy krótkoterminowych zwolnień od pracy na wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwających nie dłużej niż 6 dni. W pierwszym dniu każdego okresu niezdolności pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Wyłączenie prawa do wynagrodzenia nie dotyczy niezdolności do pracy wywołanej wypadkiem przy pracy, lub chorobą zakaźną.

Przepis art. 92 § 1¹ k.p. pozwala przypuszczać, że ustawodawca zakładał zniechęcenie pracowników do nadużywania krótkich zwolnień lekarskich.

2.6. Obniżenie stawki dodatku do wynagrodzenia pracownika za pracę w godzinach nadliczbowych

Nowelizacja art. 134 § 1 k.p. zmieniła wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W miejsce stawek dotychczasowych, wynoszących 50% wynagrodzenia – za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych w ciągu doby i 100% wynagrodzenia – za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele lub w święta, wprowadzony został jednolity dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia za wszystkie godziny nadliczbowe przepracowane w dniu określonym w harmonogramie jako dzień pracy. Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia utrzymano za godziny nadliczbowe przepracowane w porze nocnej oraz za godziny nadliczbowe w niedziele i święta, które nie są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Zakończenie

Z punktu widzenia problematyki dostosowywania polskiego prawa pracy do prawa wspólnotowego, uzyskanie przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej będzie wyrazem wywiązania się Polski z przyjętego na mocy Układu Europejskiego zobowiązania zbliżenia ustawodawstwa krajowego do wspólnotowego. Zakończy się proces „dostosowywania” prawa, rozpocznie się natomiast harmonizacja prawa, rozumiana jako uzgadnianie i ujednocnianie regulacji prawnych państw członkowskich w stopniu koniecznym dla funkcjonowania rynku wewnętrznego Unii Europejskiej. Rozpocznie się także proces koordynacji krajowych polityk gospodarczych, w tym polityki zatrudnienia, z ogólnymi wytycznymi ustalonymi przez Radę Unii Europejskiej.