

Wielkość pracodawcy jako kryterium różnicowania stosunków pracowniczych

1. Wprowadzenie do problematyki

Mimo że kodeks pracy¹ ani inne przepisy prawa pracy zasadniczo nie różnicują treści stosunków pracowniczych w zależności od wielkości pracodawcy, to jednak nie ulega wątpliwości, że potencjał podmiotów zatrudniających często w sposób faktyczny wpływa na pozycję kontraktową pracowników i poziom ich praw. Z drugiej strony utrzymywanie jednakowej regulacji stosunków pracowniczych w stosunku do wszystkich pracodawców w oderwaniu od ich rozmiaru czy wielkości zatrudnienia przeważnie nie pozostaje też bez znaczenia nie tylko dla ich własnej kondycji, ale również stanu gospodarki, a zwłaszcza jej wydolności i konkurencyjności. Zachodzi więc potrzeba rozważenia, czy z punktu widzenia funkcji ochronnych prawa pracy, gwarancji równości wobec prawa i równego traktowania oraz innych wartości konstytucyjnych takie rozwiązanie znajduje dostateczne uzasadnienie, czy też powinno się raczej dążyć do odpowiedniego zrównoważenia regulacji stosunków pracowniczych. Wydaje się, że przeprowadzenie ustaleń w tym zakresie czy polemika z zastanymi poglądami mogą okazać się przydatne do dalszego reformowania prawa pracy, szczególnie w ramach wizji nowego kodeksu pracy².

2. Określenie wielkości pracodawcy

Wielkość pracodawcy jest zbiorczym kryterium wyróżniającym i charakteryzującym podmioty zatrudniające pracowników³. Mimo istnienia pewnej tendencji odnoszenia tego pojęcia do zdefiniowanego normatywnie określenia wielkości

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), dalej: k.p.

² Zob. w tym względzie L. Mitrus, *Aktualne problemy rekodyfikacji prawa pracy*, „Forum Prawnicze” 2021, nr 4, s. 37 i n.; A. Musiała, *Ustrojowe podstawy prawa pracy a kodyfikacja prawa pracy lat 2016-2018 – kilka refleksji*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2019, t. CXIII, s. 139 i n. oraz T. Zieliński, *Kodyfikacja prawa pracy. Wątpliwości o dylematy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 11, s. 4 i n.

³ Co do regulacji pojęcia pracodawcy oraz jego różnych znaczeń zob. T. Kuczyński, *Pracodawca jako kategoria systemu prawa*, Acta Universitatis Wratislaviensis No 3844, „Przegląd Prawa i Administracji” 2018, t. CXIII, s. 67 i n.

przedsiębiorcy⁴ na gruncie prawa pracy wciąż pozostaje ono nieuregulowane. Kodeks pracy kategoryzuje poszczególnych pracodawców jedynie pod względem liczby zatrudnianych pracowników. Wprawdzie parametr ten pośrednio nawiązuje także do kwestii wielkości pracodawcy, jednak sam w sobie nie odzwierciedla on dostatecznie sytuacji prawnej podmiotów zatrudniających. Podmioty obiektywnie o niewielkich rozmiarach i skali prowadzonej działalności mogą bowiem zatrudniać dużą liczbę pracowników i na odwrót. W każdym razie do wskazanej okoliczności nie przywiązuje się przeważnie istotnego znaczenia, czego potwierdzeniem są obowiązujące przepisy, które wiążą skutki prawne wyłącznie z liczbą zatrudnianych pracowników i tylko w ściśle sprecyzowanych celach. W prawie pracy należy więc odnotować zarówno brak normatywnego określenia wielkości podmiotów zatrudniających, jak i brak ogólnego i jednolitego kryterium ich dyferencjacji⁵.

Zgodnie z art. 23^{1a} § 1 k.p. pracodawca zatrudniający mniej niż 20 pracowników z powodów uzasadnionych swoją sytuacją finansową może zawrzeć na czas określony nieprzekraczający 3 lat porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę łączących go z tymi pracownikami. Pozostali pracodawcy, choć również są władni w związku ze swoją sytuacją finansową zawierać podobnie porozumienia z pracownikami, to jednak w ograniczonym zakresie (por. art. 9¹ oraz art. 241²⁷ k.p.). Pracodawca zatrudniający mniej niż 20 pracowników, w odróżnieniu od podmiotów zatrudniających większą liczbę pracowników, nie ma obowiązku tworzenia regulaminu ich wynagradzania, nawet na żądanie zakładowej organizacji związkowej (zob. art. 77² § 1² k.p., por. art. 77² § 1 i 1¹ k.p.). W zależności od liczby zatrudnionych pracowników na pracodawcy spoczywają również dodatkowe obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Mianowicie zgodnie z art. 237¹¹ § 1 k.p. pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników zobowiązany jest w celach doradczych i kontrolnych utworzyć „służbę bhp” (por. art. 237¹¹ § 2 i 4 k.p.). Różnicowania sytuacji prawnej pracodawców na podstawie kryterium wielkości zatrudnienia dokonują ponadto przepisy pozakodeksowe. Tytułem przykładu można wskazać na przepisy regulujące zwolnienia grupowe⁶, które mają zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Porównując wyznaczniki różnicujące pracodawców według wielkości zatrudnienia z parametrami będącymi podstawą wyróżnienia mikroprzedsiębiorców oraz przedsiębiorców małych, średnich i dużych, można zauważyć częściowe nachodzenie na siebie ich zakresów. Przedsiębiorcy stanowią bez wątpienia największą grupę pracodawców, natomiast ich kategoryzacja oprócz normatywnie określonych

⁴ Zob. art. 7 ust. 1 pkt 1-3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 162), dalej: Pr. prz., w zw. z załącznikiem nr 1 rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187/1 z 2014 r.), dalej: rozporządzenie UE nr 651/2014.

⁵ Zob. bliżej na ten temat M. Łaga, *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*, Warszawa 2016, s. 41 i n. oraz s. 172 i n.

⁶ Zob. ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).

mierników finansowych również zasadza się na parametrach dotyczących liczby zatrudnianych pracowników. Choć parametry te zostały ujęte w obowiązujących przepisach nieco inaczej, niż ma to miejsce w przypadku dyferencjacji pracodawców⁷, to jednak biorąc pod uwagę wskazane współzależności, przenikanie na grunt prawa pracy kryteriów wielkości przedsiębiorców nie powinno specjalnie dziwić. Przy czym nie chodzi tu jedynie o kwestię analogicznego nazewnictwa, które najszybciej przyjęło się w doktrynie⁸, ale również o pewną presję skierowaną na większy stopień różnicowania pracodawców.

3. Dwa kierunki stanowisk na dyferencjację pracodawców

Można wyróżnić dwa główne kierunki poglądów dotyczących różnicowania podmiotów zatrudniających pracowników. Pierwszy oparty jest na założeniu, że wielkość pracodawców wyznaczana za pomocą skali zatrudnienia pracowników oraz parametrów finansowych ma charakter irrelevantny i nie może uzasadniać różnego kształtowania stosunków pracowniczych. Według tego zapatrywania wszyscy pracodawcy powinni być zasadniczo traktowani w jednakowy sposób, niezależnie od rozmiaru prowadzonej działalności. Dyferencjacja pracodawców dokonywana na podstawie kryterium ich wielkości prowadziłaby bowiem nie tylko do naruszenia funkcji ochronnych prawa pracy, ale także równości podmiotów wobec prawa, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników⁹. W skrajnej postaci wskazanego kierunku rozumowania prawo pracy postrzegane jest jako regulacja *ius cogens*, w ramach której nie ma miejsca na swobodę umów charakterystyczną dla stosunków prywatnoprawnych. Stosunki pracownicze przez niektórych przedstawicieli doktryny uważane są zresztą za rodzaj stosunków publicznoprawnych poddanych w istotnym zakresie władztwu administracyjnemu¹⁰.

Z kolei drugi kierunek poglądów nie tylko dostrzega obiektywną potrzebę dyferencjacji stosunków pracowniczych, ale uznaje również ich zróżnicowanie

⁷ Por. przepisy wymienione w przyp. 3.

⁸ W literaturze prawa pracy oraz w praktyce używa się terminologii mikropracodawców oraz pracodawców małych, średnich i dużych. Zob. np. B. Rutkowska, *Liczba członków jako kryterium posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z 2018 roku*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3, s. 217 i n.; G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych przedsiębiorców*, Warszawa 2013, *passim* oraz M. Łąga, *Wielkość zatrudnienia...*, *passim*. Zob. również A.M. Pabian, M. Ochwat, C. Kwiatkowska, *Rekrutacja i selekcja pracowników w dobie pandemii*, <https://us.edu.pl/wp-content/uploads/pliki/Raport-Rekrutacja-i-selekcja-pracownik%C3%B3w-w-dobie-pandemii.pdf> [dostęp 20.09.2022] oraz Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 roku, Warszawa 2021 <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/242408/Sprawozdanie%202020.pdf> [dostęp 20.09.2022].

⁹ Zamiast wielu zob. np. W. Sanetra, *Mali i średni pracodawcy w świetle prawa unijnego*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy...*, s. 47 i n. Autor ten uważa nawet, że w stosunku do rozmiaru działalności pracodawców bardziej usprawiedliwionym powodem ewentualnego różnicowania ich sytuacji prawnej jest prowadzenie działalności w celach niezarobkowych (*ibidem*).

¹⁰ Tak np. A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 78 i n.

przeprowadzone w aktualnie obowiązujących przepisach za niewystarczające, szczególnie w odniesieniu do małych pracodawców¹¹ oraz tzw. pracodawców domowych¹². Mimo bardziej liberalnego podejścia do kwestii dopuszczalności dyferencjacji stosunków pracowniczych na ogół zwraca się jednocześnie uwagę na stosunkowo niewielkie możliwości poszerzenia zakresu różnicowania sytuacji prawnej pracodawców. Odmienne traktowanie poszczególnych kategorii pracodawców wpływałoby bowiem nieuchronnie na nierówne traktowanie pracowników i naruszenie funkcji ochronnych przepisów prawa pracy.

4. Konstytucyjne uwarunkowania dyferencjacji pracodawców

Zgodnie z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP¹³ wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Wskazane gwarancje nie oznaczają jednak konieczności przyznawania każdemu takich samych praw i obowiązków, lecz wymagają stosowania jednakowej miary w stosunku do wszystkich podmiotów charakteryzujących się w równym stopniu określoną cechą relewantną. Równe traktowanie takich samych podmiotów pod pewnymi względami nie wyklucza zatem ich odmiennego traktowania z innych ważnych powodów, o ile tylko podstawa różnicowania sytuacji prawnej znajduje uzasadnienie w świetle wartości konstytucyjnych, jest w równym stopniu istotna i pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które byłyby naruszone, gdyby nie spełnienie wymienionych warunków reglamentacji prawa do równego traktowania¹⁴. Tak jak większość konstytucyjnie gwarantowanych praw i wolności, również prawo równości i równego traktowania nie ma charakteru bezwzględnego i może podlegać ograniczeniom ze względu na konieczność zabezpieczenia określonego interesu publicznego, w tym związanego z ochroną praw i wolności innych osób (por. art. 2 w zw. z art. 31 ust. 3 i 22 Konstytucji RP). Różnicowanie podmiotów charakteryzujących się określoną cechą relewantną, o ile jest dopuszczalne, nie stanowi więc naruszenia gwarancji równości oraz realizacji prawa do równego traktowania, ponieważ z uwagi na dodatkowe kryteria w równym stopniu istotne w rzeczywistości skutkuje ono stwierdzeniem braku dostatecznego podobieństwa między porównywalnymi kategoriami podmiotów. Co więcej, różnicowanie podmiotów oparte na uzasadnionych przesłankach może mieć również charakter uprzywilejowania wyrównawczego, jeśli taki

¹¹ Zob. np. M. Seweryński, *Mali pracodawcy w projekcie kodeksu pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy...*, s. 42 i n. oraz M. Gładach, *Oczekiwania zmian ustawodawstwa w zakresie statusu prawnego małych pracodawców – uwagi z perspektywy organizacji pracodawców*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy...*, s. 362 i n.

¹² Zob. M. Kurzynoga, *Stosunki pracy u pracodawcy domowego*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy...*, s. 343 i n.

¹³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483), dalej: Konstytucja RP.

¹⁴ Por. W. Borysiak, L. Bosek, *Komentarz do art. 32*, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP*, t. I. *Komentarz do art. 1-86*, Warszawa 2016.

zabieg jest konieczny do osiągnięcia ich rzeczywistej równości¹⁵. Konstytucja RP zapewnia bowiem ochronę praw i wolności nie tylko w aspekcie formalnym, ale również materialnym, przy czym gwarancje ich ochrony dotyczą zarówno sfery legislacji, jak i stosowania przepisów.

Formalnie jednolite traktowanie określonych podmiotów, pomimo że różnią się one między sobą cechami relewantnymi, może prowadzić do zniekształcenia zrównoważonego rozwoju, pogwałcenia reguł uczciwego obrotu, niesprawiedliwości społecznej, nadużyć różnych wolności, a także skutkować naruszeniem prawa. Z tej perspektywy nie można zgodzić się z lansowanym niekiedy twierdzeniem, że prawa i wolności pracownicze mają jakiś szczególny prymat względem innych konstytucyjnie gwarantowanych praw i wolności. Wprawdzie praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, jednak Konstytucja nie stawia jej w pozycji nadrzędnej ani nawet nie akcentuje w taki sposób, jak czyni to np. w odniesieniu do ochrony weteranów walk o niepodległość czy inwalidów wojennych (por. art. 19 i 24 Konstytucji RP). Prawa i wolności dotyczące pracy, w odróżnieniu np. od wolności działalności gospodarczej, nie zostały również bezpośrednio wymienione wśród wyznaczników tworzących społeczną gospodarkę rynkową, która stanowi nie tylko podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej, ale także fundament poziomu realizacji wszystkich konstytucyjnych praw i wolności (zob. art. 20 Konstytucji RP). Konstytucja dąży równomiernie do najpełniejszego zaspokojenia wszystkich przewidzianych w niej gwarancji, czego dobitnym wyrazem jest zawarte w art. 5 stwierdzenie, że Rzeczpospolita Polska zapewnia wolności oraz prawa¹⁶, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju. Co więcej, żadne konstytucyjnie gwarantowane prawo lub wolność nie ma charakteru absolutnego i może doznawać ograniczeń, jeśli jest to konieczne dla proporcjonalnego zaspokojenia określonego interesu publicznego, w tym związanego z ochroną praw i wolności innych osób (zob. 31 ust. 3, por. art. 22 Konstytucji RP).

Przy ocenie zakresu dopuszczalności różnicowania sytuacji prawnej pracodawców warto również zwrócić uwagę na powszechne zjawisko uprzywilejowania różnych grup pracowniczych. Przeważnie nie ma ono charakteru wyrównawczego, przywracającego równe traktowanie¹⁷, lecz jest wynikiem dyferencjacji ustawowej,

¹⁵ *Ibidem*, Nb. 126 i n.

¹⁶ Wprawdzie przepis ten nominalnie wskazuje jedynie na prawa oraz wolności człowieka i obywatela, jednak w doktrynie powszechnie akceptowany jest pogląd, że Konstytucja ma zastosowanie nie tylko do osób fizycznych, ale również osób prawnych i jednostek organizacyjnych wyposażonych w zdolność prawną (tzw. ułomnych osób prawnych), mimo że z niektórych konstytucyjnych praw i wolności mogą korzystać wyłącznie albo w pełnej ich rozciągłości tylko osoby fizyczne. Zob. M. Sajfjan, *Zastosowanie standardów konstytucyjnych do osób prawnych*, [w:] J. Żuławski (red.), *XX lat samorządu radców prawnych 1982-2002. Księga jubileuszowa*, Warszawa 2002, s. 36 i n.; L. Garlicki, M. Zubik, *Komentarz do art. 32 Konstytucji RP*, [w:] *idem* (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, wyd. II, Warszawa 2016, LEX/el., pkt 23; W. Borysiak, L. Bosek, *Komentarz do art. 32...*, Nb 103 i n. oraz B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, Legalis Nb 94 i n. *Komentarz do art. 32 Konstytucji RP*, a także powołaną tam literaturę i orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego.

¹⁷ Por. P. Nowik, *Realizacja funkcji wyrównawczej u małych pracodawców*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy...*, s. 134 i n.

dokonywanej przez ustawodawcę nierzadko pod wpływem nacisków branżowych lub dyferencjacji umownej przeprowadzanej w następstwie tzw. porozumień zbiorowych. Tego typu uprzywilejowania z jednej strony wpływają na podnoszenie standardów ochronnych pracowników, z drugiej zaś przyczyniają się jednak do ich różnicowania się. Przede wszystkim jednak uzmysławiają, że dyferencjacja pracowników sama w sobie nie może stanowić przeszkody do różnicowania sytuacji prawnej pracodawców, zwłaszcza jeśli jest ona oparta na relewantnych przesłankach i nie prowadzi do naruszenia minimalnych standardów ochrony pracowników. Nie ma natomiast podstaw, aby przyjmować, że wszystkie przepisy prawa pracy mają lub powinny mieć właśnie taki charakter. Można zgodzić się z twierdzeniem, że praca nie jest towarem i nie może być traktowana jak przedmiot własności, ale w żadnym razie nie uprawnia to jeszcze do całkowitego odrywania niektórych pracowniczych praw i wolności od reguł popytu i podaży, które są elementem ustrojowej zasady społecznej gospodarki rynkowej¹⁸. W doktrynie niekiedy trafnie zwraca się uwagę, że konstytucyjna ochrona pracy jest nakierowana nie tylko na ochronę interesów pracowników, ale także pracodawców, a nawet nabywców efektów pracy, jakimi są różne towary i usługi, dlatego ustawodawca musi uwzględniać wszystkie aspekty dotyczące pracy, a nie koncentrować się wyłącznie na podmiotach oferujących lub świadczących pracę¹⁹. W ostatecznym rozrachunku brak odpowiedniego wyważenia ochrony oraz nierespektowanie mechanizmów gospodarki rynkowej często bowiem obracają się przeciwko interesom pracowniczym. Współcześnie, w związku z coraz większymi możliwościami technicznymi przetwarzania danych i precyzyjnego pomiaru różnych wskaźników, zagadnienie odpowiedniego wyważenia wszystkich uzasadnionych interesów oraz zrównoważonego rozwoju nabiera szczególnego znaczenia, zarówno w sferze regulacji stosunków pracowniczych, jak i ich wykładni.

5. Kwestia relewantności kryteriów wielkości pracodawcy jako podstawy różnicowania stosunków pracowniczych

Choć ocena istotności kryteriów wielkości pracodawcy oraz ich przydatności dla dyferencjacji stosunków pracowniczych może być dyskusyjna, to jednak nie sposób odmawiać im takich właściwości w odniesieniu do przedsiębiorców zatrudniających pracowników. Gdyby podział przedsiębiorców dokonany na podstawie normatywnie określonych kryteriów ich wielkości, tj. rozmiaru działalności ustalonej za pomocą parametrów finansowych i skali zatrudnienia nie miał relewantnego charakteru, to nie mógłby zostać przyjęty w obowiązujących przepisach. Należy również zauważyć, że zakres stosowania kryterium wielkości przedsiębiorców w prawodawstwie stale się rozszerza i odgrywa coraz większą rolę nie tylko w obszarze

¹⁸ Por. A. Sobczyk, *Wolność pracy...*, s. 50 i n.

¹⁹ Tak np. B. Banaszak, *Konstytucja...*, komentarz do art. 24, Nb 2 oraz powołana tam literatura.

prawa publicznego, ale również prywatnego²⁰. Skoro więc między wyróżnionymi kategoriami przedsiębiorców występują istotne różnice, to nie można przyjmować wobec nich jednakowej miary bez naruszenia konstytucyjnych gwarancji równości wobec prawa i równego traktowania. Mikroprzedsiębiorca czy mały przedsiębiorca nie powinien być traktowany tak samo jak przedsiębiorca duży lub średni. Nie ma przeszkód, aby wyciągać różne konsekwencje prawne ze wskazanej kategoryzacji przedsiębiorców, np. w sferze wykładni oświadczeń woli czy odpowiedzialności. W pierwszym przypadku art. 65 § 1 k.c.²¹ zawiera bowiem wskazówkę interpretacyjną, zgodnie z którą oświadczenia woli należy tłumaczyć z uwzględnieniem okoliczności, w jakich zostały one złożone, natomiast w drugim art. 355 § 1 k.c. nakłada obowiązek zachowania staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Oba wymienione przepisy skierowane są na wywołanie adekwatnych skutków prawnych, co wiąże się między innymi z koniecznością ich podmiotowego indywidualizowania i konkretyzowania. Podmioty oraz immanentnie związane z nimi ich charakterystyczne cechy wyróżniające są bowiem istotnym elementem treści każdego stosunku zobowiązaniowego, w tym również stosunku pracowniczego. Należy mieć tu nie tylko na uwadze, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunków pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeśli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (zob. art. 300 k.p.), ale także wzgląd na okoliczność, że na gruncie stosunków pracowniczych pracownicy mają równe prawa tylko z tytułu wypełniania takich samych obowiązków (zob. art. 11² k.p.). Natomiast trudno jest utrzymywać, że rodzajowo tożsame obowiązki pracownicze wykonywane na rzecz różnych kategorii przedsiębiorców zatrudniających pracowników są takimi samymi obowiązkami, skoro ocena równego traktowania pracowników dokonywana jest w obrębie jednego pracodawcy²² lub określonej grupy pracodawców charakteryzującej się istotnymi cechami²³.

Stosunki pracownicze w zakładach pracy prowadzonych przez mikro- lub małych przedsiębiorców, nawet mimo przestrzegania minimalnych standardów zatrudnienia, różnią się znacznie względem stosunków funkcjonujących w zakładach pracy średnich i dużych przedsiębiorców. Dotyczy to zwłaszcza uniwersalności stanowisk pracy, całkowicie lub częściowo wypłaszczonej struktury organizacyjnej, braku lub ograniczonych możliwości awansów oraz finansowania doksztalcania się pracowników, braku instytucjonalnych instrumentów wpływających na działalność przedsiębiorcy, statystycznie niższych wynagrodzeń czy braku lub ograniczonych możliwości dokonywania różnych świadczeń dodatkowych na rzecz pracowników, zarówno pieniężnych, jak i niepieniężnych. Co istotne, wymienione jedynie przykładowo różnice pod wpływem obiektywnych czynników rynkowych i przy bierności

²⁰ Zob. np. ustawę z dnia 8 marca 2013 r. o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 424) oraz ustawę z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia zatorów płatniczych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1649).

²¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740), dalej: k.c.

²² Zob. np. wyrok SN z 15 listopada 2013 r., III PK 20/13, OSNP 2014, Nr 10, poz. 143.

²³ Zob. np. wyrok SN z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016, Nr 2, poz. 17.

ustawodawcy wciąż się pogłębiają. Proces ten dokonuje się nierzadko ze szkodą dla interesów²⁴ statystycznie największej grupy pracowników, jaka jest zatrudniana przez mikro- i małych przedsiębiorców. Biorąc jednocześnie pod uwagę nieproporcjonalny wzrost parametrów wielkościowych przedsiębiorców średnich i dużych, które pozornie ponoszą wyższe koszty zatrudnienia, oraz stosując rzeczywiście jednakową miarę względem wszystkich kategorii przedsiębiorców, można dojść do wniosku, że większe koszty faktycznie ponoszą mikro- i mali przedsiębiorcy. W pewnym stopniu różnicowanie sytuacji pracowników jest więc spowodowane nieszanowaniem materialnych gwarancji równości wobec prawa i równego traktowania pracodawców, a także naruszenia konstytucyjnego zapewnienia zrównoważonego rozwoju poszczególnych praw i wolności.

Wprawdzie do nierównomiernego traktowania pracowników przyczyniają się również różne czynniki pozaprawne, jednak nie sposób nie zauważyć, że ustawodawca nie poświęca należytej uwagi minimalnym standardom kształtowania stosunków pracy ani nie stosuje rozwiązań przywracających równość wobec prawa i równe traktowanie przedsiębiorców zatrudniających pracowników. Kodeks pracy powstał w całkowicie odmiennych realiach społeczno-gospodarczych i choć w następstwie przemian ustrojowych na przestrzeni lat ulegał licznym zmianom, to jednak częściej miały one charakter interwencyjny niż systemowy. W efekcie regulacja kodeksowa jest obecnie mało przejrzysta i nie oddziela wyraźnie standardów minimalnych od pozostałych unormowań, co utrudnia przeprowadzenie racjonalnej dyferencjacji pracodawców. Konieczne jest więc uporządkowanie tej kwestii oraz wprowadzenie na grunt kodeksu uniwersalnych kryteriów dywersyfikujących pracodawców. Wydaje się, że najbardziej trafnym rozwiązaniem jest odwołanie się do zdefiniowanych normatywnie kryteriów kategoryzujących przedsiębiorców. Nie tylko dlatego, że przedsiębiorcy stanowią najliczniejszą i najważniejszą grupę pracodawców, ale także z uwagi na coraz bardziej powszechny charakter tych kryteriów na całym obszarze Unii Europejskiej. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby w ich ramach i w konkretnie sprecyzowanych celach można było również przyjmować, tak jak dzieje się to dotychczas, bardziej wyspecjalizowane wyznaczniki dywersyfikacji pracodawców, np. wyłącznie na podstawie kryterium liczby zatrudnionych pracowników. W literaturze od dawna zwraca się bowiem uwagę na niedostatki obowiązujących przepisów w tym zakresie, postulując między innymi odmienne uregulowanie stosunków zatrudnienia u pracodawców domowych²⁵. Bez odpowiednio wyrównującego zróżnicowania pracodawców, a pośrednio również zróżnicowania stosunków pracowniczych nie można sprostać konstytucyjnym wymogom dotyczącym równości wobec prawa i równego traktowania. Dalsze brnięcie w nierównomierny rozwój nie tylko nie

²⁴ Należy mieć jednak na względzie, że niekiedy większa elastyczność warunków zatrudnienia i jego trwałość charakterystyczna zwłaszcza dla mikroprzedsiębiorców leży w interesie pracowników. Por. Ł. Prasolek, *Elastyczność w zakresie czasu pracy pracowników zatrudnionych u małych pracodawców*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy...*, s. 167 i n. oraz M. Latos-Miłkowska, *Ochrona trwałości stosunku pracy u małych pracodawców*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy...*, s. 185 i n.

²⁵ Zob. M. Kurzynoga, *Stosunki...*, s. 343 i n.

znajduje dostatecznego uzasadnienia, ale ostatecznie, jak niejednokrotnie pokazuje praktyka, nie służy również interesom pracowników. Należy też zaznaczyć, że dyferencjacja stosunków pracowniczych nie musi prowadzić do obniżania minimalnych standardów ochrony pracowników. Ustawodawca dysponuje różnymi instrumentami wyrównywania warunków zatrudnienia u poszczególnych kategorii pracodawców, jednak ich nie wykorzystuje, obciążając podmioty zatrudniające pracowników nierównomiernymi ciężarami. Przy czym nie chodzi tu jedynie o rozwiązania fiskalne, ale o cały zestaw różnych środków i narzędzi będących wyrazem zaangażowania państwa w stosunki społeczne i gospodarkę.

6. Podsumowanie i wnioski

Podsumowując rozważania, można sformułować tezę, że dywersyfikacja stosunków pracowniczych z uwagi na zróżnicowanie wielkości pracodawców w określonym zakresie jest niezbędna i sama w sobie nie jest sprzeczna z Konstytucją RP. Nie musi wiązać się z naruszaniem minimalnych standardów ochronnych, a niekiedy wręcz leży w interesie pracowników. Natomiast zaniechanie przez ustawodawcę wyrównywania skutków realnie istniejącej dyferencjacji pracodawców wynikających z potencjału ich wielkości narusza konstytucyjne gwarancje równości wobec prawa i równego traktowania oraz zapewnienia zrównoważonego rozwoju. Ostatecznie obraca się też przeciwko prawom i wolnościom pracowników. Należy opowiedzieć się za wprowadzeniem na grunt kodeksu pracy uniwersalnych wyznaczników wyróżniających pracodawców pod względem ich wielkości poprzez odwołanie się do zdefiniowanych normatywnie kryteriów kategoryzujących wielkość przedsiębiorców. Takie rozwiązanie ułatwi bowiem wdrożenie odpowiednich rozwiązań łagodzących negatywne skutki różnicowania pracodawców, ułatwi pomiar ich oddziaływania oraz umożliwi monitorowanie i nadzór jego wpływu na stosunki pracownicze. Pogodzenie różnych konstytucyjnych wartości wymaga również uporządkowania i usystematyzowania minimalnych standardów ochrony pracowników, bardziej precyzyjnego wyznaczenia granic swobody umów, a także opracowania odpowiednich środków i narzędzi służących wyrównywaniu nierówności stosunków pracowniczych. Bez systemowego podejścia do tego zagadnienia zawsze będą równi i równiejsi – w nawiązaniu do słów George’a Orwella trafnie charakteryzujących uboczne skutki założeń ustrojowych minionej epoki.

Bibliografia

- Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, Legalis, komentarz do art. 32 Konstytucji RP.
- Borysiak W., Bosek L., *Komentarz do art. 32*, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP*, t. 1. *Komentarz do art. 1–86*, Warszawa 2016.

- Garlicki L., Zubik M., *Komentarz do art. 32 Konstytucji RP*, [w:] L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, wyd. II, Warszawa 2016, LEX/el.
- Gładach M., *Oczekiwania zmian ustawodawstwa w zakresie statusu prawnego małych pracodawców – uwagi z perspektywy organizacji pracodawców*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013.
- Kuczyński T., *Pracodawca jako kategoria systemu prawa*, Acta Universitatis Wratislaviensis No 3844, „Przegląd Prawa i Administracji” 2018, t. CXIII.
- Kurzynoga M., *Stosunki pracy u pracodawcy domowego*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona trwałości stosunku pracy u małych pracodawców*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013.
- Łaga M., *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*, Warszawa 2016.
- Mitrus L., *Aktualne problemy rekodyfikacji prawa pracy*, „Forum Prawnicze” 2021, nr 4.
- Musiś A., *Ustrojowe podstawy prawa pracy a kodyfikacja prawa pracy lat 2016-2018 – kilka refleksji*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2019, t. CXIII.
- Nowik P., *Realizacja funkcji wyrównawczej u małych pracodawców*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013.
- Prasolek Ł., *Elastyczność w zakresie czasu pracy pracowników zatrudnionych u małych pracodawców*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013.
- Rutkowska B., *Liczba członków jako kryterium posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z 2018 roku*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 3.
- Safjan M., *Zastosowanie standardów konstytucyjnych do osób prawnych*, [w:] J. Żuławski (red.), *XX lat samorządu radców prawnych 1982-2002. Księga jubileuszowa*, Warszawa 2002.
- Sanetra W., *Mali i średni pracodawcy w świetle prawa unijnego*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013.
- Seweryński M., *Mali pracodawcy w projekcie kodeksu pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Zieliński T., *Kodyfikacja prawa pracy. Wątpliwości o dylematy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 11.