

JIŘÍ ŠOUŠA, MARTIN ŠTEFKO

ZAGADNIENIE NASTĘPSTW ŚMIERCI PRACODAWCY W ZAKRESIE PRZEJŚCIA PRAW I OBOWIĄZKÓW ZE STOSUNKU PRACY W PRAWIE PRACY CZECH¹

I. WPROWADZENIE

Ludzka śmierć to zdarzenie prawne, które na pewno nadejdzie, chociaż nie potrafimy dokładnie przewidzieć, kiedy to się stanie (*dies certus an incertus quando*). Człowiek rzadko jednak bierze w rachubę możliwość zaistnienia tego zjawiska w odniesieniu do samego siebie, nie mówiąc już o dostatecznym przygotowaniu siebie i innych na konsekwencje owego zdarzenia. Jeśli umiera osoba fizyczna będąca pracodawcą, to owa śmierć wywołuje następstwa prawne nie tylko dla jej najbliższych, ale również dla osób, które wykonywały na jej rzecz pracę, w szczególności dla jej pracowników. Z tego powodu doniosłe znaczenie dla wszystkich zainteresowanych ma właśnie to, aby taka sytuacja była jak najlepiej uregulowana prawnie. Celem niniejszej publikacji jest zaprezentowanie unormowania wiążących się z tym kwestii w czeskim prawie pracy.

De lege lata w Czechach obowiązuje w tej materii regulacja zawarta w § 342 kodeksu pracy z 21 kwietnia 2006 r. (dalej: czeski k.p.)². Stanowi on w ustępie 1, że w chwili śmierci pracodawcy stosunek pracy (stosunek prawny, o którym mowa w § 3 zd. 2 cytowanego kodeksu) wygasa. Odstępstwem od tego jest jedynie sytuacja, *expressis verbis* wzmiankowana w przytoczonym przepisie, gdy dochodzi do kontynuacji prowadzenia działalności gospodarczej (w ramach której zmarły pracodawca zatrudniał pracowników) według § 13 ust. 1 czeskiej ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej. Takie rozwiązanie przyjęte przez czeskiego prawodawcę nie może być uznane za właściwe. Liczne przypadki znane z praktyki funkcjonowania tego unormowania pokazały bowiem jego spore mankamenty, niekorzystne zarówno dla ewentualnych następców prawnych zmarłego pracodawcy, jak i dla zatrudnionych przez niego pracowników. Można w związku z tym formułować różne zastrzeżenia, zarówno

¹ Niniejszy artykuł powstał przy wsparciu finansowym Czeskiej Fundacji do spraw Nauki (GA ČR) w ramach projektu postdoktoranckiego „Analiza zasady delegacji oraz subsydiarności we wzajemnych relacjach prawa pracy oraz prawa cywilnego (kod identyfikacyjny nr 407/09/P028).

² Ustawa nr 262/2006 – Kodeks pracy, ze zm. Ustawa ta po burzliwych debatach zastąpiła dawny czeski k.p. z 1965 r. (ustawa nr 65/1965). Przed wejściem w życie kodeksu z 1965 r. regulacja prawna odnośnych kwestii na ziemiach czeskich była z kolei zawarta w ABGB (austriackim k.c.). Aktualny tekst czeskiego k.p. w wersji czeskiej, a także jego nieoficjalne tłumaczenie na język angielski, są dostępne odpowiednio na stronach: <http://www.mpsv.cz> oraz <http://www.mpsv.cz>.

wobec uwidaczniającego się braku jednolitości ochrony stabilności zatrudnienia, jak i wobec niepewności stwarzanej przez odnośne regulacje prawne. Przyznajemy, że *ratio legis* dla unormowania z § 342 czeskiego k.p. była chęć ulepszenia dotychczasowego stanu prawnego, w szczególności – zgodnie z poglądem czeskiego Trybunału Konstytucyjnego – celem nowej regulacji była poprawa dotychczasowego poziomu pewności prawnej (a patrząc z innej strony – usunięcie określonego stopnia niepewności prawnej) po stronie pracodawców³. Jednak oceniamy, że w praktyce skutki rozwiązania przyjętego w cytowanej kodeksowej regulacji okazały się raczej dysfunkcjonalne, a cel zamierzony przez czeskiego prawodawcę w istocie nie został osiągnięty.

II. KONTEKST HISTORYCZNY

Wprowadzając omawianą konstrukcję prawną, czeski prawodawca odszedł od koncepcji przyjętej w nowelizacji z 1916 r. austriackiego kodeksu cywilnego⁴ (dalej: ABGB), obowiązującego do 1966 r. na obszarze dzisiejszej Republiki Czeskiej. Zasadę bowiem, że w chwili śmierci pracodawcy stosunek pracy z jego pracownikiem nie ustaje, wprowadził już ABGB. Według § 1155 oraz § 1158 ABGB, stosunek pracy danego pracownika, mimo śmierci jego pracodawcy, zazwyczaj nie wygasał, lecz – w zależności od charakteru oraz celu umowy o usługi (pracę) – bądź występowała przeszkoda w świadczeniu pracy, stosownie do przepisu § 1155 ABGB, bądź następowało przejście praw i obowiązków z umowy o usługi (pracę) na spadkobierców pracodawcy⁵. Aby nastąpił taki skutek prawny, że stosunek pracy rozwiązuje się w momencie śmierci pracodawcy⁶, musiało być zawarte wprost odpowiednie zastrzeżenie w umowie o usługi (pracę)⁷, co wynikało z literalnej i logicznej wykładni § 1158 ust. 3 ABGB⁸. Oznaczało to, że *de lege derogata* w prawie pracy obowiązującym na obszarze dzisiejszej Republiki Czeskiej nie występowała konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy *ex lege* jako ogólnie przyjętego sposobu rozwiązania się stosunku pracy wskutek śmierci pracodawcy. Jak natomiast przyjmowano w orzecznictwa z czasów I Republiki Czechosłowackiej⁹ (tj. w latach 1918-1938), umocowany spadkobierca, któremu zostało zlecone zarządzanie spadkiem, mógł rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem spadkodawcy (i nie potrzebował do tego wyroku sądu).

³ Por. orzeczenie czeskiego Trybunału Konstytucyjnego opublikowane w czeskim Dz. U. 2008, nr 116, punkt 233 oraz 234.

⁴ Ustawa nr 946/1811.

⁵ Zob. F. Rouček, J. Sedláček, *Komentář k čsl. obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi*, t. 5, Praha 1937, s. 272.

⁶ Ustawa mówiła o stosunku służbowym uzgodnionym na okres życia niektórych osób. Pod pojęciem „osoby” przedstawiciele nauk prawnych rozumieli również pracodawcę. Patrz: F. Rouček, J. Sedláček, *op. cit.*, s. 276.

⁷ Tak nazywano ówczesnie umowę o pracę.

⁸ To samo wynikało z § 12 ust. 3 ustawy opublikowanej w czeskim Dz. U. 1922, nr 244, ogólnie regulującej stosunki prawne pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

⁹ Orzeczenie nr 14167. F. Vážný, *Orzeczenia Sądu Najwyższego Republiki Czechosłowackiej w sprawach cywilnych, rocznik siedemnasty (od numeru 14066 do 14833), zawierający orzeczenia z roku 1935*, Praha 1936, s. 133-135.

Z kolei czeski k.p. z 1965 r., a zatem akt normatywny obowiązujący w okresie przed wejściem w życie obecnego czeskiego k.p. z 2006 r., pierwotnie nie regulował *explicite* konsekwencji śmierci pracodawcy. Jednakże przepis § 269 czeskiego k.p. z 1965 r. znacznie ograniczał rodzaje działalności (usług), do których wykonywania pracownik mógł zostać zatrudniony. Wyraźne uregulowanie skutków śmierci pracodawcy pojawiło się w czeskich przepisach prawnych dopiero w 1989 r. Zgodnie z przyjętą wówczas regulacją, osoba fizyczna mogła zostać pracodawcą na przykład w trakcie tzw. wielkiej prywatyzacji (na podstawie przepisu § 17 ustawy nr 92/1991). Przepis § 42 ust. 5 czeskiego k.p. z 1965 r., dodany przepisem art. I pkt 6 ustawy nowelizującej nr 231/1992, obowiązujący od 29 maja 1992 r. – zgodnie z art. I pkt 40 oraz art. IX ustawy nowelizującej nr 74/1994 z 31 maja 1994 r. – stanowił, że stosunek pracy ustaje z dniem likwidacji pracodawcy, który jest osobą prawną, a ponadto z dniem śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną, o ile nie doszło do przejścia praw i obowiązków ze stosunku pracy na inną osobę. 1 czerwca 1994 r. weszła w życie ww. ustawa nowelizująca nr 74 z 1994 r., która dodała w czeskim k.p. nowy § 251a, czyniąc dotychczasową regulację skutków śmierci pracodawcy bardziej rygorystyczną dla jego spadkobierców. Według bowiem nowego § 251a czeskiego k.p., wskutek śmierci pracodawcy, który jest osobą fizyczną, prawa i obowiązki pracodawcy ze stosunku pracy zawsze przechodziły na jego spadkobierców.

Czeski Sąd Najwyższy dokonał następującej wykładni powołanego unormowania: „za spadkobiercę pracodawcy, który jest osobą fizyczną, uznaje się, w myśl przepisu § 251a kodeksu pracy, tego, kto jako jedyny spadkobierca nabył spadek po pracodawcy na podstawie orzeczenia sądu; dalej tego [spośród kilku spadkobierców – przyp. J.Š., M.Š.], który na skutek orzeczenia sądu w postępowaniu o dział spadku nabył zakład, w którym byli zatrudnieni pracownicy spadkodawcy; tych [spadkobierców – przyp. J.Š., M.Š.], co do których sąd stwierdził nabycie spadku zgodnie z ich udziałem w spadku; tego, kto nabył zakład, w którym byli zatrudnieni pracownicy zmarłego pracodawcy, na podstawie orzeczenia sądu o zbyciu zadłużonego spadku w celu pokrycia długów względem wierzycieli lub też likwidacji zakładu pracodawcy, przeprowadzonego w ramach likwidacji spadku; Skarb Państwa, któremu przypadł spadek w myśl § 462 czeskiego k.c. W okresie od śmierci pracodawcy do prawomocnego orzeczenia sądu w przedmiocie nabyciu spadku lub likwidacji zakładu, w którym zatrudnieni byli pracownicy pracodawcy, przeprowadzonego w ramach likwidacji spadku, za spadkobierców pracodawcy, który jest osobą fizyczną, w myśl § 251a czeskiego k.p. uznaje się: tych, których za takich uznaje ustawa, testament albo oba wymienione źródła, bądź też Skarb Państwa w wypadku, gdy spadkodawca nie pozostawił spadkobierców ustawowych lub testamentowych albo gdy odmówili oni przyjęcia spadku lub nie mogą przyjąć spadku z innych niż powyżej wymienionych powodów”¹⁰.

Pewność pracowników zmarłego pracodawcy w zakresie kontynuacji stosunku pracy w przypadku takiego rozwiązania była stosunkowo wysoka. Ze względu bowiem na to, że prawo czeskie nie zna koncepcji *res nullius*, prawa

¹⁰ Zob. orzeczenie Sądu Najwyższego nr 21, Cdo 486/2000, z 17 maja 2001 r.

i obowiązki pracodawcy, po odrzuceniu spadku przez spadkobierców, przysługiwały Skarbowi Państwa, który nie mógł sprzeciwić się tej sukcesji uniwersalnej. W myśl §251a czeskiego k.p. z 1965 r., zawsze istniał więc podmiot, na który przechodziły prawa i obowiązki po zmarłym pracodawcy ze stosunku pracy, bez naruszenia bytu stosunku pracy, a tym samym również statusu pracodawcy. Do ustania stosunku pracy w wyniku śmierci dochodziło jednak w sytuacjach, gdy pracodawca-spadkodawca nie pozostawił żadnych aktywów majątkowych albo pozostawił je, ale o niepozornej wartości.

III. OBOWIĄZUJĄCE PRZEPISY PRAWNE ORAZ PROBLEM ICH NIEKONSTYTUCYJNOŚCI

Obowiązujący obecnie czeski k.p. z 2006 r. nie recypował przepisów obowiązujących w omawianej tu kwestii do chwili jego wejścia w życie, tj. do 31 grudnia 2006 r. W przepisie §342 ust. 1 czeskiego k.p. z 2006 r. została bowiem wyrażona inna koncepcja rozstrzygnięcia kwestii bytu stosunku pracy po śmierci pracodawcy. Jak już wyżej wspomniano, z wyjątkiem kontynuowania działalności pracodawcy na podstawie §13 ust. 1 czeskiej ustawy nr 144 z 1991 r. o prowadzeniu działalności gospodarczej, według aktualnie obowiązującej czeskiej regulacji z chwilą śmierci pracodawcy dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy. W §342 czeskiego k.p. znajduje się również odesłanie do przepisu §48 ust. 4 tego kodeksu, które jednak nie wnosi w analizowanej materii innego rozwiązania, ponieważ zawiera zwrotne odesłanie do §342 ust. 1 k.p.

Według drugiego ustępu §342 czeskiego k.p., urząd pracy, który jest właściwy ze względu na miejsce prowadzenia działalności zmarłego pracodawcy, wystawia na żądanie pracownika, którego stosunek pracy lub umowa o pracę ustały, zaświadczenie o zatrudnieniu u tego zmarłego pracodawcy na podstawie przedstawionych przez pracownika określonych dokumentów.

Wbrew orzeczeniu czeskiego Trybunału Konstytucyjnego z 2008 r., że „nowe przepisy są z punktu widzenia pewności prawnej trwania stosunku pracy bardziej jednoznaczne niż treść dawnych przepisów prawnych”¹¹, całokształt przepisów prawnych normujących tę kwestię nie zawiera zadowalających rozwiązań. Gdy bowiem sięgniemy do przepisów z §13 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej, wówczas stwierdzimy na przykład (w świetle §13 ust. 2 cytowanej ustawy), że istnieje końcowy termin zawity, do którego, aby stosunek pracy nadal istniał, następca prawny pracodawcy musi zgłosić w Urzędzie ds. Działalności Gospodarczej kontynuowanie prowadzenia działalności. Z kolei §13 ust. 4 tej ustawy taksatywnie wymienia, kiedy konkretne grupy osób wymienionych w ust. 1 §13 powołanego aktu normatywnego mogą faktycznie kontynuować prowadzenie działalności.

¹¹ Patrz punkt 232 uzasadnienia orzeczenia czeskiego Trybunału Konstytucyjnego opublikowanego w czeskim Dz. U. 2008, nr 116.

W skardze konstytucyjnej grupa czeskich posłów podważyła konstytucyjność unormowań z § 342 czeskiego k.p. Skarżący uważali, że ta nowa regulacja prawna naruszyła zasadę państwa prawa (określoną w art. 1 czeskiej Karty Podstawowych Praw i Swobód), ochronę prawa własności (statuowaną w art. 11 tej Karty) oraz prawo do prowadzenia działalności gospodarczej (art. 26 tej Karty). Czeski Trybunał Konstytucyjny uznał jednak wszystkie te zarzuty za bezzasadne (punkt 234 wyżej cytowanego jego orzeczenia z 2008 r.).

Pomimo że TK Czech nie dostrzegł naruszenia pryncypiów konstytucyjnych przez omawianą regulację kodeksową, warto zastanowić się bliżej nad jej przyczynami i skutkami. Mianowicie, autorzy projektu czeskiego k.p. uzasadnili zmianę dotychczasowego podejścia do rozstrzygania problematyki konsekwencji śmierci pracodawcy w zakresie istnienia stosunku pracy tym, że „istniejących przepisów [...] nie można traktować jako udanych”, ponieważ „[...] w kwestii wykładni tych przepisów musiały orzekać sądy odwoławcze”¹². Ponadto posłużyli się oni argumentem, który zaaprobowała także część czeskiej doktryny prawa pracy¹³, że powodem powstania nowej regulacji była swoista zasada równości – ustanowienie takich samych konsekwencji prawnych w ramach stosunku pracy na wypadek śmierci osoby fizycznej bez względu na to, czy jest ona pracodawcą, czy też pracownikiem.

Takiej, już *prima facie* zdumiewającej argumentacji można zarzucić, że to obecnie obowiązujące przepisy kreują nierówność między pracownikami w analizowanej kwestii. § 342 ust. 1 czeskiego k.p. umożliwia bowiem następstwo prawne w ramach stosunku pracy po zmarłym pracodawcy przez nowy podmiot wyłącznie w odniesieniu do stosunku pracy z pracodawcą-przedsiębiorcą. Stosunek pracy w wypadku pozostałych pracodawców-osób fizycznych ustaje w chwili ich śmierci. Jeśli tak jest, to nasuwa się wniosek, że owo rozwiązanie jest sprzeczne zarówno z art. 1 czeskiej Karty podstawowych praw i swobód, jak i sprzeciwia się wartościom, które winny podlegać ochronie przez prawo pracy (w ramach tzw. funkcji ochronnej tego prawa). Wreszcie, z prawnoporównawczego punktu widzenia nie jest ono zgodne z koncepcjami wdrożonymi do tekstu prawnego w omawianej materii w innych państwach o rozwiniętej kulturze prawnej.

Zgodnie z art. 1 czeskiej Karty podstawowych praw i swobód, ludzie są równi w swoich prawach. Nie można zatem znaleźć adekwatnego uzasadnienia, dlaczego pracownicy przedsiębiorców mieliby być bardziej chronieni, w rozważanej tu kwestii, niż pracownicy innych podmiotów (na przykład pielęgniarka zatrudniona przez lekarza prowadzącego niepubliczny zakład opieki zdrowotnej). W wypadku podmiotów takiej kategorii, jak zakłady opieki zdrowotnej, a więc działających dla dobra publicznego, jest uzasadnione, by – kontynuując stosunek pracy ich pracowników – dalej w sposób niezakłócony prowadziły swoją działalność, od której zależy ochrona dóbr prawnych obywateli, w szczególności ich życia i zdrowia.

¹² Zob. uzasadnienie rządowego projektu ustawy nr 262/2006 Dz. U., *Kodeks pracy*, dokument sejmowy nr 1153 dostępny na <http://www.psp.cz> (15.03.2010). Uważamy, że nie przesądza o złej jakości przepisów prawnych samo przez się to, że o niektórych kwestiach w zakresie ich wykładni decyduje się w ramach postępowania odwoławczego.

¹³ Zob. L. Jouza, *Zákoník práce s komentářem*, wyd. 2 uzupełnione, Praha 2007, s. 727.

Nie jest też do końca jasne, dlaczego właściwie tak pojemne kryterium przyjął czeski ustawodawca w odniesieniu do regulacji sukcesji praw i obowiązków ze stosunku pracy po stronie zmarłego pracodawcy w przypadku kontynuowania prowadzenia działalności gospodarczej. Sukcesja ta nie jest bowiem uwarunkowana ani liczbą pracowników, ani charakterem prac wykonywanych przez nich na rzecz pracodawcy-przedsiębiorcy. Oczywiście, nie można *a limine* wykluczyć słuszności wyłączenia następstwa prawnego w prawach i obowiązkach ze stosunku pracy po stronie konkretnej grupy pracodawców – osób fizycznych. Jednak w państwie prawa nie wolno tak postępować w sposób przypadkowy i nieuzasadniony¹⁴. Równość w prawach również w tym wypadku powinna jednocześnie oznaczać równość w ochronie praw, którą zapewnia adresatom prawo pracy.

IV. PRZYKŁADY USTALANIA NASTĘPSTWA PRAWNEGO PO ZMARŁYM PRACODAWCY-OSOBIE FIZYCZNEJ W REGULACJACH NIEKTÓRYCH PAŃSTW EUROPY ŚRODKOWEJ

Czeska koncepcja wygaśnięcia stosunku pracy *ex lege* w chwili śmierci pracodawcy, uregulowana w § 342 k.p. jako ogólna zasada, od której odbiega jedynie sytuacja pracodawcy-przedsiębiorcy, stanowi rzadko spotykane prawodawcze rozstrzygnięcie w kulturze prawnej państw regionu Europy Środkowej.

Jeżeli chodzi o polskiego czytelnika, to z pewnością dostrzeże on analogię między wyżej omówionym rozwiązaniem przyjętym przez czeskiego pracodawcę w 2006 r. a koncepcją zrealizowaną przez polskiego pracodawcę 10 lat wcześniej, w obszernej nowelizacji polskiego Kodeksu pracy ustawą z 2 lutego 1996 r.¹⁵ Nowela ta wprowadziła ze skutkiem od 2 czerwca 1996 r., obowiązujący dotąd w niezminionej postaci, art. 632 § 1 polskiego k.p., stosownie do którego z dniem śmierci pracodawcy wygasają umowy o pracę z pracownikami, z zastrzeżeniem sytuacji określonej § 3 art. 63² tego kodeksu, a więc wypadku gdy dochodzi do „przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹” (tj. w ramach przejścia zakładu pracy albo jego części na nowego pracodawcę). Jak widać, polskie rozwiązanie koncepcyjnie jest takie samo jak czeskie, jedynie wyjątek od zasady wygaśnięcia stosunku pracy został ujęty szerszej niż w regulacji obowiązującej w Czechach (przewidziana w unormowaniu czeskiego kodeksu kontynuacja prowadzenia działalności gospodarczej stanowi bowiem jeden z przypadków przejścia zakładu pracy albo jego części na nowego pracodawcę).

¹⁴ Odnośnie do zgodności z dyrektywą 2001/23/WE, według artykułu 1 i art. 2 lit. a i b tego aktu normatywnego, osoba, która przestaje być pracodawcą (zbywający), która jednak dokonuje przeniesienia przedsiębiorstwa, utrzymując zarazem jego tożsamość prawną, czyli w odniesieniu do której również następowałaby sukcesja praw oraz obowiązków wynikających ze stosunku pracy na nowego pracodawcę (nabywce), może być osobą fizyczną. Podobnie nabywcą może być, na gruncie tej dyrektywy, zarówno osoba prawna, jak i osoba fizyczna. Dyrektywa nr 2001/23/WE nie dotyczy jednak przeniesienia praw i obowiązków ze stosunku pracy (art. 1 ust. 1 lit. a tego aktu normatywnego).

¹⁵ Dz. U. Nr 24, poz. 110.

Diametralnie odmienne niż regulacje czeskie i polskie są unormowania obowiązujące na terenie Słowacji, Niemiec, Austrii i Szwajcarii. Zgodnie z § 30 słowackiego kodeksu pracy z 2 lipca 2001 r., w razie śmierci pracodawcy, który jest osobą fizyczną, prawa i obowiązki pracodawcy ze stosunku pracy przechodzą na jego spadkobierców. Z kolei w niemieckim prawie pracy rozstrzygnięcie rozważanej tu kwestii jest odnajdywane w ramach wykładni, właśnie na użytek prawa pracy, czysto cywilistycznych przepisów, a mianowicie regulacji § 1922 i 1967 niemieckiego kodeksu cywilnego (BGB¹⁶), dotyczących sukcesji uniwersalnej oraz odpowiedzialności spadkobierców za zobowiązania i spadek. W oparciu o te przepisy przyjmuje się w doktrynie i orzecznictwie, że stosunek pracy po śmierci pracodawcy dalej istnieje, przy czym objęte nim prawa i obowiązki pozostają nienaruszone i przechodzą na spadkobierców. Wyjątek przedstawia stosunek pracy umówiony na okres życia jednej ze stron¹⁷.

Z kolei w Austrii nadal obowiązuje § 1158 ust. 3 ABGB¹⁸, zatem obowiązuje tu zasada przejścia praw i zobowiązań ze stosunku pracy na spadkobiercę, o ile umowa o pracę wyraźnie nie zawiera odstępstw od tej zasady.

Dawniejsze regulacje obowiązujące na obszarze Szwajcarii zawierały identyczną konstrukcję stosunku pracy na okres życia, tzn. również w szwajcarskim prawie pracy ustanie stosunku pracy ze względu na śmierć pracodawcy musiałoby zostać ustalone w umowie o pracę albo występowało wówczas, „gdy stosunek pracy był zawierany głównie ze względu na osobę pracodawcy”. Szwajcarska nauka prawa wyróżniała ważne powody ustania stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy. Zawsze jednak chodziło o odstępstwo od ogólnej zasady oraz, co warto podkreślić, w wypadku takich umów występowały na przykład różnice w okresach wypowiedzenia – były znacznie dłuższe, często zwielokrotnione, w stosunku do ogólnej ich regulacji¹⁹.

Z punktu widzenia wymogów współczesności najbardziej odpowiednim sposobem uregulowania analizowanego tu problemu wydaje się rozwiązanie przyjęte w szwajcarskim prawie zobowiązań (Obligationenrecht – OR) z 30 marca 1911 r.²⁰ Według artykułu 338a OR, prawa i obowiązki pracodawcy-osoby fizycznej ze stosunku pracy przechodzą na jego spadkobiercę, chyba że z ważnych powodów była nim związana jedynie osoba pracodawcy-spadkodawcy. W tym ostatnim wypadku pracownik ma prawo do odszkodowania za szkodę poniesioną wskutek wygaśnięcia stosunku pracy.

V. UWAGI DE LEGE FERENDA

W odniesieniu do czeskiego prawa pracy w omawianym tu przedmiocie należy oczekiwać, że skoro § 342 czeskiego k.p. nie został uznany za niekonstytucyjny w niedawnym, wyżej cytowanym orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego Czech,

¹⁶ Opublikowanego w RGBl. nr 21/1896, ze zm. Aktualny tekst BGB jest dostępny na: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>.

¹⁷ Zob. unormowanie § 624 BGB.

¹⁸ Aktualny tekst ABGB jest dostępny na: [http://www.jusline.at/Allgemeines_Buergerliches_Gesetzbuch_\(ABGB\)](http://www.jusline.at/Allgemeines_Buergerliches_Gesetzbuch_(ABGB)).

¹⁹ Zob. M. Thalberg, *Der Dienstvertrag nach schweizerischem Obligationenrecht*, Zürich 1899, s. 155.

²⁰ Ustawa nr 220 z 1911 r. ze zm. Aktualny tekst jest dostępny na: <http://www.admin.ch/>.

to Trybunał ten nie zechce zmienić swej decyzji w najbliższym czasie. Zmiana obecnie obowiązującego stanu prawnego w tej materii jest zatem możliwa wyłącznie poprzez aktywność czeskiego ustawodawcy. Inspiracji dla tej zmiany może on poszukać za granicą, przede wszystkim w wyżej przedstawionej regulacji szwajcarskiej, cechującej się również takim walorem, jak stabilność tego unormowania. Być może należałoby w ramach zapewnienia pewności prawnej wprowadzić regulację, zgodnie z którą w przypadku szczególnych sytuacji spowodowanych zmianą albo likwidacją po stronie pracodawcy, w tym także śmiercią pracodawcy, pracownicy musieliby zostać w odpowiednim czasie poinformowani o poszczególnych prawnych, ekonomicznych i społecznych konsekwencjach takiej sytuacji. Wsparcie dla tego postulatu można znaleźć w dyrektywie nr 91/533/EWG o obowiązku pracodawcy informowania pracownika o warunkach umowy o pracę lub stosunku pracy, interpretowanej zgodnie z orzeczeniem ETS w sprawie *Wolfgang Lange v. Georg Schnemann GmbH*, nr C-350/99. Pracodawca ma zatem obowiązek informować pracownika o wszystkich podstawowych warunkach i okolicznościach trwania stosunku pracy. Za źródło właściwego rozwiązania mogłaby tu posłużyć regulacja z art. 333a szwajcarskiego OR. Według niej, podczas przeniesienia przedsiębiorstwa na rzecz osoby trzeciej pracodawca ma obowiązek w odpowiednim czasie poinformować o tym pracownika, podając powody przeniesienia oraz jego prawne, ekonomiczne i społeczne konsekwencje. Jeżeli podane konsekwencje mogłyby dotknąć pracowników, tzn. naruszyć ich sytuację prawną, w której znajdują się przed podjęciem ostatecznej decyzji, muszą zostać odpowiednio wcześniej skonsultowane z pracownikami.

Rozstrzygnięcie praktycznych wypadków w czeskim prawie pracy stałoby się prostsze, gdyby, oprócz wspomnianych koncepcji nawiązujących do prawodawstwa szwajcarskiego, zostało również wprowadzone domniemanie prawne, według którego konsekwencje wynikające z ustania stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy nastąpiłyby później niż w chwili śmierci pracodawcy (w wypadku pracownika działającego w dobrej wierze). Dokładniej to ujmując, interesujące nas tutaj następstwa śmierci pracodawcy powstawałyby dopiero w chwili, gdy o takim zdarzeniu prawnym pracownik zostanie wiarygodnie poinformowany. Obowiązek przedstawienia odpowiednich okoliczności faktycznych oraz materialny ciężar dowodu w takim wypadku spoczywałyby na pracowniku, o którym mowa.

Jak sądzimy, przedstawione wyżej postulaty mogłyby się okazać przydatne również w ramach prac nad reformą polskiego prawa pracy, w szczególności nad jego ponowną kodyfikacją²¹, skoro, jak już wskazaliśmy, §342 czeskiego k.p. i art. 63² polskiego k.p. są oparte na tej samej – naszym zdaniem nietrafnej – idei.

dr Jiří Šouša

Uniwersytet Karola w Pradze, Czechy

dr Martin Štefko

Uniwersytet Karola w Pradze, Czechy

stefkom@prf.cuni.cz

²¹ Warto podnieść, że w art. 110 przygotowanego przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy projektu nowego polskiego Kodeksu pracy (dostępny na: <http://www.mpips.gov.pl>) zostało recypowane, z pewnymi zmianami redakcyjnymi, unormowanie z art. 632 dotychczasowego polskiego k.p.

LEGAL CONSEQUENCES OF THE EMPLOYER'S DEATH IN THE LAWS
OF THE CZECH REPUBLIC

Summary

The paper deals with the Czech employment regulations governing the legal consequences attached to the employer's death. According to Section 342 of the Czech Labour Code, the death of the employer terminates the employment relationships with all the employees of that employer, unless the employer was active as a craftsman. The authors cannot find a reasonable argument for such a regulation either in the Czech legal history, or in other European states. Why should employees of craftsmen be treated differently than other employees? Although in 2008 the above regulation was found to be unconstitutional, the Czech Constitutional Court did not follow the claimants' reasoning and preferred not to abrogate a relevant section of the Czech Labour Code. Arguments, however, were few. Basically, they can be summarised to the following: the easier the regulation, the more foreseeable and just it is. Such reasoning is hard to accept because of the absence of arguments in favour either the current or previous Czech laws. What is more, other European legal systems, such as Polish, German, Slovak or Swiss take a different view on that matter.

