

40 LAT KODEKSU PRACY

redakcja naukowa
Zbigniew Góral, Marcin A. Mielczarek

MONOGRAFIE



Wolters Kluwer

40 LAT KODEKSU PRACY

**redakcja naukowa
Zbigniew Góral, Marcin A. Mielczarek**

MONOGRAFIE

Stan prawny na 30 września 2015 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Małgorzata Jarecka

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Świerk-Bożek

Łamanie

Andrzej Gudowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.



SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2015

ISBN 978-83-264-9423-9

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Wykaz skrótów / 9

Słowo wstępne / 13

CZĘŚĆ PIERWSZA ZAGADNIENIA OGÓLNE / 19

Michał Seweryński

Refleksje na czterdziestolecie kodyfikacji prawa pracy / 21

Ludwik Florek

Czterdziestolecie kodeksu pracy / 32

Walerian Sanetra

**Wpływ orzecznictwa Sądu Najwyższego na kodeks pracy i jego
wykładnię / 46**

Jakub Stelina

Ocena kodeksu pracy z punktu widzenia wybranych jego regulacji / 68

Arkadiusz Sobczyk

Kodeks pracy jako bariera rozwoju prawa pracy? / 105

CZĘŚĆ DRUGA ZAGADNIENIA SZCZEGÓŁOWE / 117

Nawiązanie i ustanie stosunku pracy / 119

Tomasz Duraj

**Zatrudnienie pracownicze kadry kierowniczej
– uwagi *de lege ferenda* / 121**

Anna Reda-Ciszewska

**Uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę
na czas nieokreślony / 140**

Tatiana Wrocławska

**Kodeksowa szczególna ochrona trwałości stosunku pracy
pracowników w wieku przedemerytalnym / 154**

Wynagrodzenie za pracę, czas pracy, urlopy pracownicze / 177

Krzysztof Walczak

**Zasada formalizmu wynagradzania w ujęciu historycznym
i praktyka jej stosowania / 179**

Katarzyna Bomba

**Od wynagrodzenia za pracę do wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia
– kilka uwag na temat ewolucji pojęcia wynagrodzenia za pracę / 203**

Magdalena Paluszkiewicz

**Uwagi na temat udziału pracodawcy w ryzyku niezdolności pracownika
do pracy wskutek choroby / 217**

Krzysztof Stefański

Ewolucja polskich przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych / 237

Marcin A. Mielczarek

**Praca w niedziele i święta w ujęciu aksjologicznym
(aspekt ekumeniczny i legislacyjny) / 251**

Monika Nowak

**Kilka uwag na temat charakteru prawnego i funkcji urlopu
wypoczynkowego w świetle zmieniających się przepisów
kodeksu pracy / 272**

Katarzyna Serafin

**Ewolucja uprawnień rodzicielskich w kodeksie pracy
w zakresie urlopu macierzyńskiego / 286**

**Wybrane regulacje kodeksu pracy w świetle orzecznictwa
Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej
oraz Sądu Najwyższego / 303**

Anna Piszczek

**Kodeksowa regulacja umów o pracę na czas określony
a wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej
z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C 38/13 *Nierodzik* / 305**

Ewa Staszewska

**Kontrowersje wokół sposobów liczenia terminów określonych
w kodeksie pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego / 318**

Maria Bosak, Dorota Habrat

Granice dozwolonej krytyki w stosunkach pracy / 334

CZĘŚĆ TRZECIA

VARIA / 345

Aneta Giedrewicz-Niewińska

Podstawowe założenia projektu kodeksu pracy z 1949 r. / 347

Teresa Wyka

Uwagi Episkopatu Polski do Projektu Kodeksu pracy / 361

Izabela Florczak, Barbara Muszyńska

40 lat obowiązywania kodeksu pracy / 373

Autorzy / 393

Wykaz skrótów

Akty prawne

EKPC	Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.)
EKS	Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.)
k.c.	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)
k.k.	ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
Konstytucja PRL	Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r. (Dz. U. Nr 33, poz. 232 z późn. zm.)
Konstytucja RP	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
k.p.	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
k.p.c.	ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
k.p.kan.	Kodeks prawa kanonicznego z dnia 25 stycznia 1983 r.
KPP	Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 326 z 26.10.2012, s. 1 z późn. zm.)
k.s.h.	ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1030 z późn. zm.)

k.z.	rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz. U. Nr 82, poz. 598 z późn. zm.)
MPPGSiK	Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169)
p.w.k.c.	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 94 z późn. zm.)
p.w.k.p.	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 142 z późn. zm.)
u.c.p.k.	ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.)
u.e.r. FUS	ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 748)
ustawa zasiłkowa	ustawa z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 30 poz. 143 z późn. zm.)
ustawa zasiłkowa z 1999 r.	ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 159 z późn. zm.)
u.u.z.p.	ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. Nr 31, poz. 242 z późn. zm.)
u.z.z.	ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 167 z późn. zm.)
ZEKS	zrewidowana Europejska Karta Społeczna

Czasopisma, zbiory orzecznictwa

GSP	Gdańskie Studia Prawnicze
GSP-PO	Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
MPP	Monitor Prawa Pracy

OSNAPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCK	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Karna
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNKW	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Pr. Pracy	Prawo Pracy
PS	Przegląd Sądowy
RPEiS	Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Sł. Prac.	Służba Pracownicza

Inne

MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
TSUE	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Słowo wstępne

W dniu 26 czerwca 1974 r. został uchwalony kodeks pracy, który po półrocznym *vacatio legis* wszedł w życie 1 stycznia 1975 r. Od tego czasu minęło zatem 40 lat. Skłania to do podsumowań, ocen i refleksji dotyczących tego niezwykle ważnego dla polskiego prawa pracy aktu prawnego. Nie jest w związku z tym dziełem przypadku, że kolejne, już piąte, Seminarium Szubertowskie, zostało poświęcone tej szczególnej rocznicy. Efektem jest prezentowana publikacja. Znalazły się w niej wystąpienia przedstawione w trakcie Seminarium, a także opracowania, które zostały zainspirowane dyskusją, jaka wywiązała się na ich tle.

Nie jest trudno wyjaśnić, dlaczego jubileusz kodyfikacji polskiego prawa pracy stał się przedmiotem zainteresowania uczestników cyklicznej konferencji naukowej, której patronem jest zmarły przed laty, wybitny uczony zajmujący się tą gałęzią prawa, Profesor Wacław Szubert. O kodyfikacji i kodeksie pracy pisał on wiele razy i w różnych kontekstach. Zdając sobie sprawę z doniosłości aktu kodyfikacyjnego dla przyszłego kształtu polskiego prawa pracy, brał czynny udział w dyskusji naukowej poprzedzającej uchwalenie kodeksu pracy. Źródłem Jego wielkiego niepokoju było to, że w decydujących fazach przygotowań do kodyfikacji nauka prawa pracy została w dużym stopniu pozbawiona realnego wpływu na kierunki i jakość przyjmowanych rozwiązań prawnych. Nie może w związku z tym dziwić, że doceniając znaczenie kodyfikacji, dawał często wyraz potrzebie dokonania w uchwalonym kodeksie zmian. Co oczywiste, przełomowe w tym zakresie były wydarzenia zapoczątkowane Sierpniem 1980 r. Profesor Szubert wszedł wówczas do zespołu, który pod egidą NSZZ „Solidarność” przygotował społeczny projekt nowelizacji kodeksu pracy. Również w późniejszych latach, zwłaszcza po 1989 r., był orędownikiem głębokiej reformy prawa pracy, wskazując na jej pożądane kie-

runki. O tym, jak wielkim był znawcą problemów związanych z kodyfikacją prawa pracy – także w ujęciu teoretycznym i komparatystycznym – świadczy to, że na poświęconym tej materii Międzynarodowym Kongresie Prawa Pracy, który odbył się w 1978 r. w Monachium, przedstawił referat generalny.

Choć dokonana w 1974 r. w Polsce kodyfikacja prawa pracy była ostatnią z tych, jakie nastąpiły w bloku państw komunistycznych, to jednak trudno nie zauważyć, że idea takiej kodyfikacji była znana znacznie wcześniej i zaowocowała mniej lub bardziej zaawansowanymi pracami projektowymi. Jeszcze bardzo skromne tego przejawy można było odnotować w okresie międzywojennym. Koncepcja opracowania „małego kodeksu” w postaci ustawy o stosunku pracy pojawiła się w pracach koncepcyjnych prowadzonych w okresie okupacji przez podziemny Departament Pracy i Polityki Społecznej¹. W kilka lat po wojnie projekt kodeksu pracy został przygotowany przez specjalną komisję kodyfikacyjną powołaną przez ówczesne Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. Swoisty renesans tej idei należy wiązać z uchwaleniem kodeksu cywilnego w 1964 r., kiedy to przesądzono o odrębności prawa pracy od prawa cywilnego. Zrodziło to pytanie o możliwość i celowość skodyfikowania także prawa pracy. W dyskusji naukowej, jaka wtedy została zapoczątkowana, zwrócono uwagę na różne aspekty ewentualnej kodyfikacji, m.in. na kształt części ogólnej prawa pracy². Choć proces przygotowania kodeksu pracy w latach 70. ubiegłego wieku był zdominowany przez administrację państwową i zależne od niej związki zawodowe, a szczególnie piętno nadawały mu względy ideologiczne i polityczne, kolejnym projektem tego aktu prawnego towarzyszyło duże zainteresowanie społeczne. Oceny, często nacechowane sporą dozą krytycyzmu, były formułowane przez środowisko naukowe, ale również niezależne od władzy kręgi opiniotwórcze, w tym również reprezentujące punkt widzenia społecznej nauki Kościoła. W okresie obowiązywania kodeksu pracy punkt ciężkości w toczonych dyskusjach spoczął na interpretacji zawartych w nim unormowań. Niezwykle dużą rolę odegrało pod tym względem, poza coraz bardziej aktywną doktryną prawa pracy, także orzecznictwo Sądu Najwyższego. Okazało się szybko, że założenie stabilności kodeksu pracy nie jest w stanie sprostać potrzebom życia. Efektem były liczne nowelizacje, u podstaw których leżały zróżnicowane

¹ W. Szubert, *Problemy pracy w koncepcjach programowych Delegatury Rządu na Kraj (1941–1945)*, Łódź 2012, s. 130.

² Por. W. Szubert, *Podstawowe problemy części ogólnej kodeksu pracy*, PiP 1968, z. 11.

powody, a wśród nich najważniejsze to te związane z transformacją ustroju, akcesją do Unii Europejskiej oraz przeciwdziałaniem skutkom kryzysu gospodarczego. Ilościowe i jakościowe zmiany w prawie pracy współczesnej doby sprawiły, że pojawiła się koncepcja zasadniczej jego reformy, która przyjąłaby postać nowego kodeksu pracy. Jakkolwiek idea rekodyfikacji wywołuje wątpliwości, trudno niektórym wyobrazić sobie dziś w naszym kraju prawo pracy bez kodeksu, niezależnie od tego, czy będzie to kodeks dotychczasowy, poddany gruntownej zmianie czy też zupełnie nowy.

Wszystkie zaprezentowane wyżej aspekty kodyfikacji polskiego prawa pracy znalazły swoje odzwierciedlenie w opracowaniach zamieszczonych w niniejszej monografii. Autorzy zarówno tych prac, które zawierają bardziej ogólne rozważania, jak i tych, w których uwaga została skoncentrowana na szczególnych instytucjach znajdujących swoje unormowanie w kodeksie pracy, starają się formułować oceny jak najbardziej zobiektywizowane, nie stroniąc jednak od refleksji krytycznych. Wskazują zatem na to, co zasługiwało i zasługuje w kodeksowej regulacji na pozytywne przyjęcie. Dotyczy to w szczególności względnie solidnego poziomu legislacyjnego, jaki cechował, mimo swoich ideologicznych obciążeń, unormowania zamieszczone w pierwotnej wersji tego aktu prawnego. Wprowadzane do kodeksu pracy zmiany nie zawsze zasługują na taki osąd. Nie przesłania to wszak mankamentów regulacji kodeksowej, zarówno tych pierwotnych, jak i tych bardziej obecnych. Nie może w związku z tym zaskakiwać pytanie o to, czy kodeks stanowi barierę rozwojową prawa pracy. Nie chodzi przy tym o ocenę celowości samej kodyfikacji (rekodyfikacji), ale raczej o rozważenie w tych kategoriach unormowań zawartych w obowiązującym kodeksie. Niezależnie od stopnia krytycyzmu, z jakim oceniamy ten akt prawny, trudno byłoby jednak nie wyeksponować jego przynajmniej jednej zalety. Dokonana 40 lat temu kodyfikacja prawa pracy z pewnością nie tylko umocniła przeświadczenie o samodzielności tej gałęzi prawa, ale również umocniła i skonsolidowała środowisko naukowe, które zajmuje się jej problemami. Nie może zatem dziwić rozwój nauki prawa pracy, zdynamizowany przez akt kodyfikacji i późniejsze nowelizacje kodeksu, który dziś owocuje podjęciem próby opracowania systemu tej gałęzi prawa.

Prezentowana monografia składa się z trzech części. Pierwszą część „Zagadnienia ogólne” rozpoczyna artykuł Profesora Michała Seweryńskiego

Refleksje na czterdziestolecie kodyfikacji prawa pracy. Szersza perspektywa, spojrzenie niejako „z lotu ptaka”, charakteryzuje również opracowania Profesorów Ludwika Florka, Waleriana Sanetry, Jakuba Steliny i Arkadiusza Sobczyka. Odwołanie się do dorobku judykatury (w opracowaniu Waleriana Sanetry) oraz wybór pewnych regulacji jako podstawy oceny kodeksu pracy (w opracowaniu Jakuba Steliny) stanowi zapowiedź analizy poszczególnych instytucji prawa pracy w kolejnej części monografii. Zanim jednak Czytelnik będzie się mógł z nią zapoznać, na zakończenie części pierwszej powinien zmierzyć się z opracowaniem Arkadiusza Sobczyka pod intrygującym tytułem *Kodeks pracy jako bariera rozwoju prawa pracy?*, będąc tym samym zaproszonym do dyskusji na temat perspektyw rozwoju prawa pracy.

Na sygnalizowaną wyżej część drugą „Zagadnienia szczegółowe” składają się opracowania dotyczące trzech obszarów badawczych i one właśnie decydują o jej strukturze. Nawiązania i ustania stosunku pracy dotyczą teksty poświęcone zatrudnieniu pracowniczemu kadry kierowniczej, uzasadnionej przyczynie rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony oraz kodeksowej szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym. Kolejne opracowania stanowią analizę takich kluczowych instytucji prawa pracy, jak wynagrodzenie za pracę (uwagi na temat ewolucji pojęcia wynagrodzenia, zasady formalizmu wynagradzania i praktyki jej stosowania oraz udziału pracodawcy w ryzyku niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby), czas pracy (praca w godzinach nadliczbowych oraz praca w niedziele i święta) oraz urlopy pracownicze (charakter prawny i funkcje urlopu wypoczynkowego, urlop macierzyński). Przez pryzmat orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Sądu Najwyższego została poddana badaniu kodeksowa regulacja umów na czas określony, a także problematyka granic dozwolonej krytyki w stosunkach pracy oraz liczenia terminów w prawie pracy.

Monografię kończy część trzecia „Varia”, zbiór stanowiący swoistą podróż w czasie: począwszy od projektu kodeksu pracy z 1949 r., przez *Uwagi Episkopatu Polski do Projektu Kodeksu pracy* (cytowane przez autorkę opracowania źródła dają asumpt do przypuszczeń, że wyszły one spod ręki arcybiskupa Karola Wojtyły i księdza Józefa Tischnera), po analizę „statystyczną” 40 lat obowiązywania kodeksu pracy. Po lekturze całości monografii to ostatnie opracowanie ponownie powinno utwierdzić Czytelnika w przekonaniu, że

do kodeksu pracy nie można odnieść pierwszego wersu utworu Jana Tadeusza Stanisławskiego: „Czterdzieści lat minęło, jak jeden dzień...”, chociaż zgodzić należy się z innym: „Czterdzieści lat minęło, to piękny wiek”.

Zbigniew Góral, Marcin A. Mielczarek

Część pierwsza

Zagadnienia ogólne

Refleksje na czterdziestolecie kodyfikacji prawa pracy

1. Prace kodyfikacyjne

Polski kodeks pracy z 1974 r. był ostatnim tego typu aktem prawnym w rzędzie kodyfikacji tej dziedziny prawa dokonywanej w państwach komunistycznych (ZSRR 1922, ustawa o Zasadach Ustawodawstwa Pracy 1970 oraz RFSRR 1971; Rumunia 1950 i 1973; Węgry 1951 i 1967; Bułgaria 1951; Czechosłowacja 1965)¹. Wszystkie te kodeksy wyrosły na gruncie tych samych zasad ustrojowych i gospodarczych panujących w krajach komunistycznych, wymuszających daleko idące podobieństwo stosowanych w nich rozwiązań prawnych, w tym także w dziedzinie prawa pracy.

Decyzja polityczna w sprawie kodyfikacji prawa pracy została podjęta na V Kongresie PZPR w 1968 r. Przygotowanie projektu kodeksu zostało powierzone Centralnej Radzie Związków Zawodowych, która powołała w tym celu własną komisję, złożoną z przedstawicieli nauki prawa, sędziów Sądu Najwyższego, urzędników Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych i ekspertów. W 1971 r. Centralna Rada Związków Zawodowych przedłożyła projekt kodeksu pracy Radzie Ministrów, która powołała własną komisję kodyfikacyjną w celu przygotowania ostatecznej wersji kodeksu. Sejm uchwalił kodeks pracy w dniu 26 czerwca 1974 r.²

¹ W. Szubert, *La codification du droit du travail* (w: *Societe Internationale de Droit du Travail et de la Securite Sociale – 9eme Congres International, Rapports et Debats – Munich 1978*, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft MBH, Heidelberg 1978, s. 285–288.

² Zob. Z. Salwa, *La codification du droit du travail en R.P.P.* (w: *Societe Internationale de Droit du Travail et de la Securite Sociale, 9eme Congres International, Rapports et Debats – Munchen 1978*, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft MBH, Heidelberg 1978, s. 951–952 oraz J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 36.

2. Założenia kodyfikacji

2.1. Założenia ideologiczne

Kodeks pracy był zwieńczeniem procesu kształtowania systemu socjalistycznego prawa pracy w Polsce. Miało ono w swojej treści, interpretacji i stosowaniu odpowiadać zasadom ustrojowym i celom politycznym PRL oraz zasadom współżycia społecznego w PRL (art. 7 i 8 k.p.). Tym samym zasady i cele ustrojowe PRL uzyskiwały charakter nadrzędny nad przepisami prawa pracy³.

Z preambuły do kodeksu pracy wynika jasno, że miał on być instrumentem prawnym służącym wykonywaniu zadań produkcyjnych w socjalistycznych zakładach pracy. Świadczy o tym przypomnienie na samym jej początku konstytucyjnego obowiązku pracy, ciążącego na każdym obywatelu PRL (art. 19 Konstytucji PRL) oraz wyeksponowanie zobowiązania pracowników „do aktywnego uczestnictwa w pomnażaniu zasobów materialnych państwa [...] w duchu przestrzegania dyscypliny pracy”. Kluczowy jest jednak ten fragment preambuły, w którym deklaruje się, że „Kodeks kształtuje jednolity system praw i obowiązków pracowników [...] Zwiększając wymagania w zakresie obowiązków pracowniczych, od których sumiennego i twórczego spełniania zależy zasobność państwa i dobrobyt narodu...”. Na jego podstawie została sformułowana w doktrynie prawa pracy zasada jedności pracowniczych praw i obowiązków, mająca rodowód w politycznym hasle o „dialektycznej jedności i współzależności między prawami i obowiązkami obywatelskimi”⁴. Uzasadnieniem dla niego miała być teza, że „[...] od dawna intensywnie rozwijana idea praw i wolności obywatelskich [...] kształtuje jednostronnie świadomość obywatelską [...] nie ma ona odpowiednika w idei obowiązków, która w doktrynie politycznej i prawnej pozostawała zawsze na dalszym planie [...] jest wołanie o nowe prawa zamiast o dyscyplinę pracy [...] należy bardziej zająć się obowiązkami obywatelskimi i związaną z nimi odpowiedzialnością”⁵.

³ Por. M. Matey, *Introduction* (w:) *Code du Travail de la Republique Populaire de Pologne*, Warszawa 1978, s. 25.

⁴ Zob. J. Jończyk, *Jedność praw i obowiązków*, Nowe Drogi 1975, nr 10, s. 69.

⁵ *Ibidem*, s. 69 i 75.

Dlatego w doktrynie prawa pracy lansowano rozumienie zasady jedności praw i obowiązków nie jako wzajemności praw i obowiązków stron stosunku pracy⁶ (ta wzajemność w stosunku pracy także w tamtym czasie była zresztą oczywista i nie trzeba było dla niej tworzyć specjalnej zasady), lecz jako ideologiczne wzmocnienie pracowniczego obowiązku należytego wykonywania pracy, przestrzegania dyscypliny pracy oraz uzyskiwania najlepszych wyników pracy (art. 12 k.p.)⁷. Można było wprawdzie spotkać też w piśmiennictwie łączenie tej zasady z jednolitym uregulowaniem przez kodeks pracy sytuacji prawnej robotników i pracowników umysłowych⁸. Jednakże preambuła do kodeksu pracy nie daje do tego podstaw, poświęcając „zniesieniu różnic w uprawnieniach pracowników fizycznych i umysłowych” osobny akapit i ujmując je w kontekście socjalistycznej sprawiedliwości społecznej, wymagającej jednakowego traktowania wszystkich pracujących. Jedność praw i obowiązków miała zatem stać się zasadą przewodnią prawa pracy, podkreślającą służebną rolę kodeksu w „umacnianiu socjalistycznych stosunków pracy” (art. 1 k.p.) oraz określającą „sposób tłumaczenia instytucji kodeksu, jego poszczególnych przepisów i szerzej – przepisów prawa pracy”⁹.

Z produkcyjną funkcją kodeksu pracy szło w parze zaakcentowanie odpowiedzialności kierownika socjalistycznego zakładu pracy „za prawidłowe wykonywanie zadań zakładu wynikających z planu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju (i) racjonalne wykorzystanie wszystkich czynników produkcji” oraz wzmocnienie jego pozycji przez przyjęcie zasady jednoosobowego kierownictwa w zarządzaniu zakładem pracy w imieniu państwa i reprezentowaniu go na zewnątrz (preambuła i art. 4 k.p.). Szczególnym przejawem wzmocnienia uprawnień władczych kierownika zakładu pracy było nadanie mu prawa do uznaniowego nagradzania pracowników (art. 107 k.p.) oraz do nakładania na nich kar dyscyplinarnych, bez kontroli sądowej. Wprawdzie ukarany pracownik miał prawo do wniesienia sprzeciwu, ale jego uwzględnienie bądź odrzucenie należało do dyskrecyjnej władzy kierownika zakładu pracy (art. 112 k.p.)¹⁰.

⁶ Tak W. Masewicz (w:) J. Jończyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977, s. 11.

⁷ Por. M. Matey (w:) *Code du Travail de la Republique...*, s. 27–28.

⁸ Tak Z. Salwa, *La codification du droit du travail...*, s. 953.

⁹ Tak J. Jończyk, *Wprowadzenie* (w:) J. Jończyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977, s. 5 oraz *idem*, *Jedność praw...*, s. 74–75.

¹⁰ Por. W. Masewicz (w:) J. Jończyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 403.

Produkcyjna funkcja kodeksu pracy przebija również z tego fragmentu jego preambuły, który nakłada na związki zawodowe zadanie współdziałania „z organami państwa ludowego nie tylko na rzecz poprawy warunków socjalno-bytowych załóg, lecz także na rzecz podnoszenia wydajności pracy oraz umocnienia dyscypliny społeczno-produkcyjnej i wzrostu świadomości społecznej”.

2.2. Założenia legislacyjne

Związki zawodowe i pracodawcy byli w ustroju komunistycznym podporządkowani aparatowi partyjno-państwowemu i przez to pozbawieni możliwości odgrywania partnerskiej roli w regulowaniu stosunków pracy¹¹. Ich marginalizacja wynikała również z zasady centralnego planowania i zarządzania gospodarką narodową, opartego na instrumentach administracyjnych. Dlatego kodeks pracy podtrzymał ustawowy system prawa pracy, czyli monopol państwa na stanowienie prawa pracy. Co więcej, unieważnił on całe układowe prawo pracy. Artykuł III § 1 p.w.k.p. stanowił bowiem, że z dniem jego wejścia w życie „tracą moc wszelkie przepisy dotyczące przedmiotów w tym kodeksie unormowanych”. Dotyczyło to także postanowień układów zbiorowych pracy, ponieważ art. XIV p.w.k.p. zobowiązywał Radę Ministrów do określenia w porozumieniu z CRZZ zasad i trybu dostosowania postanowień układowych do przepisów kodeksu pracy, a w szczególności do ustalenia, „które z tych postanowień zostają zastąpione przepisami kodeksu”. Jednak wydana na podstawie tego upoważnienia uchwała Rady Ministrów (nigdy nieopublikowana) nie ustanowiła żadnego trybu dostosowania postanowień układów zbiorowych pracy do kodeksu, stwierdzając jedynie, że następuje to przez zawarcie nowego układu¹².

Celem kodyfikacji miała być konsolidacja rozproszonych ustaw prawa pracy w jednym akcie prawnym (kodeks pracy uchylił 23 ustawy szczegółowe – art. IV p.w.k.p.). Rolę konsolidacyjną odegrała także część ogólna kodeksu pracy, a zwłaszcza jego zasady podstawowe, które miały mieć zastosowanie do całego prawa pracy. Ponadto kodeks pozwolił na posiłkowe stosowanie przepisów kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych przez prawo

¹¹ Zob. W. Szubert, *Refleksje nad modelami prawa pracy*, PiP 1989, z. 10, s. 10.

¹² J. Brol (w:) J. Jończyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977, s. 854.

pracy (art. 300), co umożliwiałoby wypełnianie występujących w nim luk. Socjalistyczny ustawodawca podtrzymał zatem więź prawa pracy z prawem cywilnym, mimo iż kodyfikacja prawa pracy była aktem jego ostatecznej emancypacji systemowej. Dostarczył też argumentu na rzecz zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy.

Kodeks nie objął jednak swym zakresem całego prawa pracy. „Istotna jego treść sprowadzała się w gruncie rzeczy do regulacji stosunku pracy: jego powstania i ustania oraz jego treści w tych wszystkich elementach, które wymagały określenia prawem i ochrony za pomocą właściwych mu technik dochodzenia roszczeń i nadzoru przez organy działające w imieniu państwa. Do tych elementów ograniczała się też w istocie, poza niektórymi uzupełniającymi ją materiałami, treść kodeksu pracy, którego pierwotny projekt nosił nawet tytuł ustawy o stosunku pracy, zgodny z treścią przygotowywanego aktu. Projekt pod takim tytułem, odznaczający się walorami legislacyjnymi, został przygotowany przez komisję do spraw uporządkowania prawa pracy w 1969 r. i opublikowany (do użytku wewnętrznego) przez Komitet Pracy i Płac”¹³.

Poza zakresem pozostały przepisy regulujące zbiorowe stosunki pracy. W tej sprawie ustawodawca nie był jednak konsekwentny, ponieważ uznał odrębność dekretu z 1945 r. o radach zakładowych i ustawy o związkach zawodowych z 1949 r., ale włączył do kodeksu przepisy o układach zbiorowych pracy. Układowi zbiorowemu poświęcał jednak tylko cztery artykuły (238–241 k.p.). Zakres zastosowania układów miała regulować Rada Ministrów, a ich wejście w życie musiało być uzgodnione z Ministrem Pracy (art. 240 k.p.). W konsekwencji cała ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy¹⁴, gwarantująca im charakter źródła prawa pracy¹⁵, została uchylona (art. IV § 1 pkt 7 p.w.k.p.). Kodyfikacja prawa pracy nie stała się również okazją do uregulowania trybu rozstrzygania zbiorowych sporów pracy. Doktryna upatrywywała przyczyn tego braku w ciągle panującej teorii o bezkonfliktowości socjalizmu, czyli braku przyczyn, dla których konflikty między pracodawcami a pracownikami mogłyby w socjalizmie

¹³ W. Szubert, *Współczesne tendencje przemian w prawie pracy*, PiP 1981, z. 8, s. 4.

¹⁴ Dz. U. Nr 31, poz. 242 z późn. zm.

¹⁵ Zob. szerzej M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960, s. 339 i n. oraz W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 16 i n.

powstawać¹⁶. Nie znalazły się także w kodeksie pracy przepisy regulujące służbowe stosunki pracy i status Państwowej Inspekcji Pracy, jak również przepisy o administracji pracy i polityce zatrudnienia.

Łatwo zauważalną wadą kodeksu był ogólny i niewyczerpujący charakter wielu zawartych w nim przepisów. W konsekwencji liczne były w nim upoważnienia do wydania przepisów wykonawczych. Przepisy te zostały bardzo rozbudowane, co przyczyniło się do nadmiernej szczegółowości i nieprzejrzystości prawa pracy.

Kodeks był próbą ujednolicenia prawa pracy przez zniesienie różnic w uprawnieniach pracowników fizycznych i umysłowych (preambuła) oraz przez objęcie jego przepisami także zatrudnienia w sektorze prywatnym (art. 299 k.p.). Zostały jednak zachowane szczególne regulacje ochronne dla pewnych grup pracowniczych (kobiety i młodociani) oraz dla służbowych stosunków pracy.

W doktrynie podkreślano, że „Kodeks nie jest zwykłym podsumowaniem rozwoju prawa pracy w Polsce Ludowej, lecz zawiera wiele istotnych zmian poprzednich przepisów i instytucji, a także nowe i oryginalne uregulowania, których rozumienie wymaga zespolenia nowej praktyki z nową myślą teoretyczną”¹⁷. Te nowe regulacje dotyczyły: rozwiązania stosunku pracy (kausalność wypowiedzenia, jego kontrola związkowa i sądowa oraz przywrócenie do pracy); odpowiedzialności pracowniczej (odszkodowawczej i porządkowej) oraz trybu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy (zakładowe i terenowe komisje rozjemcze w pierwszej instancji oraz okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych w drugiej instancji – art. 242 k.p.).

3. Wpływ nauki na kodeks pracy z 1974 r.

Próba rozwinięcia dyskusji naukowej nad kształtem polskiego prawa pracy została podjęta na progu lat 70. ubiegłego wieku, w związku z przygotowaniami do kodyfikacji prawa pracy¹⁸. Dyskusja na ten temat została jednak w kluczowym momencie, przy użyciu środków administracyjnych, prze-

¹⁶ Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 106.

¹⁷ J. Jończyk, *Wprowadzenie* (w:) J. Jończyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 5.

¹⁸ Publikacje dotyczące tej materii zestawiał Z. Salwa, *La codification du droit du travail...*, s. 952.

rwana, na skutek czego nauka prawa była praktycznie pozbawiona wpływu na ostateczną treść kodeksu pracy i nie mogła zapobiec wielu jego wadom noszącym piętno ignorancji i woluntaryzmu czynników, które decydowały wówczas arbitralnie w tych sprawach¹⁹. W tym samym miejscu W. Szubert ujawnia, na czym polegały owe środki administracyjne: „Z początkiem 1973 roku zakazano publikacji na temat kodyfikacji prawa pracy w czasopiśmie fachowych. W związku z tym został usunięty z wydrukowanego już numeru 1/1973 PiP m.in. mój artykuł. W obliczu kodyfikacji prawa pracy, w którym poddawałem krytycznej ocenie ówczesny projekt kodeksu pracy. Nie mogło również ukazać się w druku obszernie sprawozdanie z zagajanej przeze mnie dyskusji nad problemami kodeksu pracy, która odbyła się 12 I 1973 na zebraniu Oddziału Warszawskiego Polskiego Towarzystwa Socjologicznego”²⁰.

4. Idea kodyfikacji prawa pracy dzisiaj

W toku przemian politycznych i gospodarczych, zachodzących w Polsce po 1989 r., podjęto społeczne, rządowe i parlamentarne inicjatywy reformatorskie dotyczące prawa pracy²¹. Odżyła w związku z tym dyskusja naukowa, w której przypomniano dawne i nowe argumenty w sprawie kodyfikacji prawa pracy²². Te pierwsze zostały gruntownie omówione przez W. Szuberta w referacie generalnym na Kongresie Prawa Pracy w Monachium, w 1978 r. Autor przypomniał w nim, że idea kodyfikacji prawa pracy sięga końca XIX w. i pozostaje żywa nie tylko w nauce, lecz także w praktyce, o czym świadczą podejmowane w XX w. próby jej realizacji w różnych krajach. Wynikała ona z dążenia do wyodrębnienia prawa pracy jako osobnej dyscypliny prawa, posiadającej własny przedmiot i zasady do zapewnienia prawu pracy koniecznej koherencji i zrozumiałości dla pracowników. Podkreślano również, że kodyfikacja nie stoi w sprzeczności z zapewnieniem partnerom

¹⁹ W. Szubert, *Współczesne tendencje przemian...*, s. 3.

²⁰ *Ibidem*, przypis 1.

²¹ Zob. *ibidem*, s. 3.

²² Publikacje ilustrujące tę dyskusję zostały szeroko przywołane w moich opracowaniach: M. Seweryński, *Problemy rekodyfikacji prawa pracy* (w:) M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 319 i n. oraz *idem*, *Pojęcie, zakres i próba kodyfikacji zbiorowego prawa pracy w Polsce* (w:) G. Goździewicz (red.), *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, Toruń 2012, s. 22 i n.

społecznym koniecznej autonomii układowej²³. Od początku dostrzegano jednak trudności stojące przed kodyfikacją prawa pracy, wynikające przede wszystkim z obecności w nim instytucji zarówno prawa publicznego, jak i prywatnego. Podkreślano też dynamiczny charakter tego prawa, wynikający z potrzeby nieustannego dostosowywania jego przepisów do zmiennych warunków politycznych, ekonomicznych i społecznych. Uzasadniona tymi czynnikami elastyczność prawa pracy nie mogłaby być zachowana w warunkach nadania mu formy skodyfikowanej, która z natury rzeczy prowadzi do jego petryfikacji. Istotnym argumentem przeciwko kodyfikacji ma być także konieczność kształtowania go w trybie układowym, z udziałem partnerów społecznych, ułatwiającym przewyższanie sprzeczności ich interesów i zapewniającym pokój społeczny w stosunkach pracy.

Nowa debata naukowa nad kodyfikacją prawa pracy została podjęta w związku z powołaniem Komisji Reformy Prawa Pracy, a potem rządowej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (2002)²⁴. Przypomniano w niej argumenty podnoszone przeciwko kodyfikacji w 1978 r. na monachijskim kongresie prawa pracy. Ponadto zwrócono uwagę, że kodyfikacja prawa pracy mogłaby utrudniać dostosowywanie prawa krajowego do zmieniających się standardów Unii Europejskiej. Zwrócono też uwagę, że w większości krajów zachodnich o utrwalonym ustroju demokratycznym i gospodarce rynkowej prawo pracy nie ma formy skodyfikowanej, pozostając zbiorem odrębnych ustaw. Argumentowano, że rekodyfikacji prawa pracy nie sprzyja trwający ciągle proces transformacji ustrojowej i gospodarczej w Polsce i dlatego lepiej poczekać do wyklarowania się jej ostatecznego kształtu.

Z drugiej strony podnoszono, że prawo pracy w pewnej liczbie krajów, w tym także demokratycznych i wolnorynkowych, zostało skodyfikowane. W Europie należą do nich: Francja, Portugalia i Turcja. Poza Europą kodeksy pracy mają kraje Ameryki Łacińskiej oraz francuskojęzyczne kraje Afryki, a także Kambodża, Filipiny i Wietnam, chociaż część z tych kodeksów zawiera tylko zasady prawa pracy, wymagające rozwinięcia w ustawach szczególnych. Ponadto w większości krajów postkomunistycznych, które wprowadziły

²³ W. Szubert, *La codification du droit...*, s. 279–280 i 297.

²⁴ Zob. szerzej *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy. Projekty opracowane przez Kodyfikacyjną Komisję Prawa Pracy*, Katowice 2010, s. 141–143 i cytowane tam publikacje poświęcone rekodyfikacji polskiego prawa pracy.

ustrój demokratyczny i wolnorynkowy, kodeksy pracy zostały utrzymane (po gruntownych zmianach – Polska, Węgry, Bułgaria) albo sformułowane od nowa (np. Rosja, Litwa, Chorwacja i Czechy).

Doświadczenia krajów mających kodeksy pracy dowodzą, że spełniają one wymagania regulacyjne w dziedzinie stosunków pracy, wynikające z zasad gospodarki rynkowej, a także roli partnerów społecznych oraz interesu publicznego w stosunkach pracy. Jeśli zaś chodzi o dostosowywanie prawa krajowego do standardów Unii Europejskiej, to konieczność ta dotyczy nie tylko prawa pracy, lecz także innych gałęzi prawa, które w wielu krajach unijnych są skodyfikowane (np. prawo cywilne, czy prawo karne), a mimo to nie dąży się do ich dekodyfikacji. Co więcej, obserwuje się ostatnio w krajach zachodnich wzrost zainteresowania kodyfikacją prawa w ogóle i to także na poziomie unijnym, o czym świadczą prace nad projektem europejskiego kodeksu prawa kontraktowego²⁵.

Podjęcie prac nad rekodyfikacją polskiego prawa pracy w 2002 r. było wprowadzie oparte na decyzji politycznej, jednakże przemawiały za nią argumenty, które ostatecznie zdominowały debatę doktrynalną nad kodyfikacją. Zapewnia ona bowiem konsolidację i stabilizację prawa pracy przez objęcie go jednym aktem prawnym i oparcie go na wspólnych zasadach. W konsekwencji kodyfikacja prowadzi do wzmocnienia gwarancji ładu prawnego w stosunkach pracy oraz zaufania obywateli do przepisów prawa pracy. Taka konsolidacja i stabilizacja prawa pracy jest konieczna także jako zwieńczenie procesu jego zmian związanych z transformacją ustrojową i z dostosowywaniem do prawa Unii Europejskiej. Trzeba przy tym zaznaczyć, że prace nad rekodyfikacją nie wymagały budowania nowego kodeksu od podstaw, albowiem do nowego kodeksu można było przejść te przepisy obowiązujące, które sprawdziły się w dotychczasowym procesie przemian ustrojowych oraz przepisy nowelizujące kodeks z 1974 r., wprowadzane stopniowo po 1989 r. Ważne było również to, że prawo pracy w formie skodyfikowanej nie jest kwestionowane przez polskich partnerów społecznych.

²⁵ Zob. J. Bouineau, J. Roux, *200 ans de Code civil*, Paris 2004, s. 199 i n.

5. Konkluzje

Kodeks pracy z 1974 r. obowiązuje już 40 lat, ale jego długowieczność nie jest konsekwencją zalet nadanych mu przez komunistycznego ustawodawcę, lecz wynika z wielokrotnych nowelizacji²⁶ dostosowujących ten akt prawny do zmian, jakie zaszły w naszym kraju po politycznej i gospodarczej transformacji podjętej w latach 90. XX w. Formalnie jest to więc wciąż ten sam kodeks pracy, ale dokonane w nim zmiany nie tylko odciążły go od socjalistycznego bagażu, lecz nadały mu nowy charakter, a tym samym przedłużyły jego funkcjonalność.

Aktualny kształt kodeksu pracy nie przekreśla potrzeby zastąpienia go nowym aktem prawnym, dokonującym ostatecznej rekodyfikacji polskiego prawa pracy, jako integralnej części zmian polskiego systemu prawa po przełomie ustrojowym z 1989 r. Nie chodzi przy tym tylko o to, że nowy kodeks byłby lepszym aktem legislacyjnym niż wielokrotnie nowelizowany kodeks z 1974 r. Chodzi przede wszystkim o to, że nowa kodyfikacja umożliwiłaby dokończenie procesu przekształcania polskiego prawa pracy stosownie do nowych potrzeb ustrojowych, nadając mu kształt integralny i spójny wewnętrznie, wolny od balastu przepisów wymagających usunięcia, bogatszy o przepisy zawierające nowe i potrzebne rozwiązania, odpowiadający wymaganiom dobrej legislacji.

Fiasko dotychczasowych prób rekodyfikacyjnych nie wynika ze słabości przygotowanych projektów, chociaż zapewne niejedno można by w nich skorygować. Jest ono natomiast wynikiem braku woli politycznej, koniecznej do podjęcia stosownej inicjatywy ustawodawczej. Ta zaś jest determinowana nie tylko przez politykę konkretnego rządu, lecz pozostaje także pod silnym wpływem partnerów społecznych. Nie udzielili oni poparcia projektom kodyfikacyjnym z 2007 r., ponieważ dla pracodawców nie były one wystarczająco liberalne, natomiast związki zawodowe uznały je za niedostatecznie chroniące pracowników przed zagrożeniami płynącymi z gospodarki rynkowej. Przełom w tych postawach i szansa na rekodyfikację może nastąpić dopiero wówczas, gdy rządowi uda się osiągnąć porozumienie z partnerami społecznymi co do jej głównych kierunków. Rząd może też podjąć własną

²⁶ Zob. L. Florek, *Wprowadzenie (w:) Kodeks pracy*, Warszawa 2009, s. XVI i n.

inicjatywę w tej sprawie, jeżeli będzie miał silną legitymację polityczną. Do tego czasu prawo pracy będzie zapewne nadal poddawane tylko częściowym zmianom, zależnym od bieżącej koniunktury politycznej, gospodarczej i społecznej. Takie działania nie doprowadzą jednak do całościowej i spójnej modernizacji kodeksu pracy z 1974 r., czyli do rekodyfikacji prawa pracy „na raty”, lecz raczej do jego postępującej dezintegracji legislacyjnej.

Czterdziestolecie kodeksu pracy¹

Kodeks pracy, który wszedł w życie z początkiem 1975 r., budzi niejednoznaczne oceny. Uchwalenie kodeksu, jako podstawowego aktu prawa pracy, uporządkowało ten dział prawa i podniosło jego znaczenie. Prawo pracy jest bowiem dość młodą gałęzią prawa, w pełni usamodzielnioną w Polsce, podobnie jak i w wielu innych państwach, dopiero po II wojnie światowej. U podstaw przyjęcia kodeksu pracy leżały względy ideologiczne (szczególne znaczenie prawnej regulacji pracy w „państwie ludu pracującego”, jak to określono w preambule kodeksu) oraz polityczne (kodeksy pracy obowiązywały już w innych państwach naszego obozu).

Niezależnie od tego kodeks pracy ma charakter ustawy o szczególnej randze. W tym czasie, kiedy wchodził w życie, tylko bardziej rozwinięte działy prawa, zwłaszcza prawo cywilne czy prawo karne, miały uchwalone kodeksy. Również obecnie dla podniesienia rangi określonej regulacji prawnej nadaje się jej formę kodeksu, jak np. kodeks wyborczy czy planowany kodeks podatkowy.

Nazwa „kodeks pracy” jest powszechnie znana zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Często jest on utożsamiany z całym prawem pracy. Ze względu na długi okres obowiązywania również wiele jego przepisów jest dość dobrze znanych zarówno przez pracodawców, jak i działaczy związkowych, a także przez sporą część pracowników.

Kodeks pracy nie obejmuje całości prawa pracy, lecz przede wszystkim prawo stosunku pracy. Z tego zresztą punktu widzenia myląc może być jego systematyka, zgodnie z którą jedynie dział drugi nosi nazwę „Stosunek

¹ Opublikowane w PiP 2015, z. 3 w nieco innej postaci.

pracy”. W rzeczywistości jednak również działy od trzeciego do dziesiątego regulują treść stosunku pracy. Poza kodeksem obowiązuje wiele ustaw, w większości wydanych po 1989 r.

Zakres przedmiotowy kodeksu został zawężony w następstwie ograniczania procesowych odrębności prawa pracy. W szczególności w 1985 r. zlikwidowano komisje rozjemcze i odwoławcze oraz przekazano sądom pracy sprawy objęte ich właściwością rzeczową. Łączyło się z tym także uchylenie przepisów proceduralnych zawartych w kodeksie pracy, które zastąpiono przepisami kodeksu postępowania cywilnego. W 1998 r. uchylono też przepisy kodeksu dotyczące postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, obejmując go przepisami kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Jeśli chodzi natomiast o pracowników szeroko rozumianego sektora publicznego, to tradycyjnie ich stosunki pracy regulowane są przede wszystkim odrębnymi aktami prawnymi zwanymi pragmatykami służbowymi (pracowniczymi). Zgodnie z art. 5 k.p. przepisy kodeksu pracy stosuje się do nich w zakresie nieuregulowanym przepisami pragmatyk.

Kodeks pracy powtórnie potwierdził samodzielność prawa pracy w stosunku do prawa cywilnego, z którego w dużym stopniu się ono wywodzi. Pierwszy raz nastąpiło to w 1964 r. w art. XII § 1 p.w.k.c. W art. XII § 3 p.w.k.c. przewidziano również posiłkowe stosowanie kodeksu cywilnego w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, co zostało powtórzone w art. 300 k.p. Zgodnie z zawartą w nim normą jest to możliwe w odniesieniu „do stosunku pracy”. Stanowi to źródło wieloletnich sporów w doktrynie i orzecznictwie, dotyczących stosowania przepisów kodeksu cywilnego do zbiorowych stosunków pracy, których nie wyodrębniano przed 1980 r.

Kodeks pracy uchylił wiele ustaw, które wcześniej obowiązywały. Jest znamiennie, że znaczna ich część pochodziła z okresu międzywojennego, chociaż ze względu na odmienną ustroju były one stosowane w mniej czy bardziej ograniczonym zakresie. Zawarte w nich przepisy wykorzystywano jednak przy opracowywaniu kodeksu czy nawet niekiedy przenoszono je do niego. Dotyczy to również tych ustaw, które były wydawane po 1956 r., ale uwzględniały w pewnym stopniu rozwiązania międzywojenne. Wpłynęło to

również na poprawność legislacyjną kodeksu, zwłaszcza nadanie znacznej części jego przepisów charakteru ogólnego i ustrojowo neutralnego, na wzór przepisów obowiązujących w państwach zachodnich. Dotyczyło to w szczególności przepisów normujących umowę o pracę i jej rozwiązanie, w tym zwłaszcza zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony czy roszczeń pracowniczych w razie jej rozwiązania niezgodnego z prawem. Nawet przepisy o odpowiedzialności materialnej pracowników, które miały służyć ochronie własności społecznej (państwowej), zawierały nowatorską i ponadustrojową konstrukcję ograniczenia tej odpowiedzialności w razie winy nieumyślnej pracownika. Przyjęto też wyraźnie zasadę uprzywilejowania pracownika, a stosunkowi pracy nadano charakter zobowiązaniowy. Z tego powodu polski kodeks pracy był lepszy od innych kodeksów naszej części Europy, co zostało dostrzeżone przez specjalistów prawa pracy z państw zachodnich.

Oczywiście pierwotny tekst kodeksu zawierał przepisy, które miały wspierać ówczesny ustroj przez „umacnianie socjalistycznych stosunków pracy” (art. 1 k.p.). Wynikało to także z przekonania, że w ten sposób można pomóc niewydolnej gospodarce centralnie sterowanej. Część pierwotnych przepisów kodeksu pracy nawiązywała też do języka tamtych czasów, np. „socjalistyczny zakład pracy”, „socjalistyczne współzawodnictwo pracy”, „socjalistyczne prawo pracy”. Terminy te (swoiste zaklęcia) występowały przede wszystkim w preambule do kodeksu pracy, co robi wrażenie „daniny ideologicznej”, którą należało złożyć na początku, aby później już do niej nie wracać. Jest charakterystyczne, że przeważająca część opracowań naukowych całkowicie pomijała te określenia. Znaczenia prawnego pozbawione były też przepisy, zgodnie z którymi „załoga wykonuje zadania produkcyjno-ekonomiczne zakładu pracy” czy „wyzwała inicjatywy pracownicze”, a związki zawodowe prowadzą działania na rzecz „podnoszenia wydajności pracy, umacniania dyscypliny społeczno-produkcyjnej”.

Nie jest w pełni trafna często formułowana teza o przestarzałym „socjalistycznym” kodeksie pracy. Zmiany w kodeksie pracy dokonane po 1989 r. dopasowały go do gospodarki rynkowej, ograniczając państwową reglamentację stosunków pracy. W szczególności uchylono przepisy dotyczące obowiązku efektywnego wykorzystania czasu pracy przez pracownika, popierania jakości, wydajności pracy i dyscypliny pracy, ograniczenia skracania

czasu pracy w sektorze państwowym, stabilizacji zatrudnienia, popierania współzawodnictwa pracy i wynalazczości pracowniczej, rodzajów nagród i wyróżnień, wymuszania odpowiedzialności porządkowej i materialnej, ograniczeń w zakresie obniżenia odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracodawcy, szczególnej ochrony mienia społecznego oraz przesłanek udzielania urlopu bezpłatnego. Uchylenie tych przepisów po 1989 r. było łatwe, ponieważ większość z nich i tak nie spełniała zakładanych celów. Tym samym kodeks pracy zrezygnował w szerokim zakresie z tzw. organizacyjnej funkcji prawa pracy, rozumianej przede wszystkim jako reglamentacja stosunków pracy oraz wspieranie dyscypliny i wydajności pracy.

Poczynając od czerwca 1989 r., kodeks pracy był nowelizowany około stu razy. Znaczna część tych zmian miała charakter prorynkowy. Już w 1989 r. przywrócono, występującą w okresie międzywojennym, instytucję przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Uchylono także zakaz dodatkowego zatrudnienia bez zgody zakładu pracy (zakładając, że może go zawierać umowa o pracę). Prorynkowy charakter miała zwłaszcza rozległa nowelizacja z 1996 r.² Objęła ona wszystkie działy kodeksu, chociaż w niejednakowym stopniu, i dotyczyła większości jego przepisów. Nie było to jednak stworzenie nowego aktu prawnego (przewidziane do następnego etapu tzw. rekodyfikacji), lecz jedynie wszechstronne poprawienie dotychczasowego kodeksu. Zachowano bowiem zakres kodeksu, jego układ, większość zasad i podstawowych instytucji prawa pracy. Wyraźnie określono katalog źródeł prawa pracy, objęto nim także akty tworzone przez partnerów społecznych, a wyjątkowo nawet wydawane przez pracodawcę. Po wejściu w życie Konstytucji RP z 1997 r. wzbudziło to zresztą wątpliwości co do ich zgodności z zamkniętym katalogiem źródeł prawa z art. 87 ust. 1 Konstytucji RP. Usunął je dopiero wyrok TK z dnia 10 czerwca 2003 r., SK 37/02³.

Znowelizowany kodeks pracy zrównał sytuację pracodawców, ustanawiając takie same prawa i obowiązki dla wszystkich podmiotów zatrudniających, niezależnie od charakteru ich własności i formy organizacyjnej. Służyło temu również wprowadzenie jednolitego pojęcia „pracodawca” zamiast wcześniej używanych pojęć „zakład pracy” i „osoba fizyczna zatrudniająca pracowni-

² Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.).

³ OTK-A 2003, nr 6, poz. 53.

ków”. Nowelizacja kodeksu zmieniała sytuację prawną stron stosunku pracy, przede wszystkim polepszyła sytuację pracowników. Kodeks udzielił ochrony tym interesom pracodawców, które stały się ważne w warunkach rynkowych. Dotyczy to zwłaszcza zakazu konkurencji ze strony pracowników – może on być rozciągnięty także na okres po zakończeniu stosunku pracy (art. 101¹–101⁴ k.p.). Kodeks określił również pracowniczy obowiązek przestrzegania tajemnicy (służbowej), obejmując nim wszelkie informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Również późniejsze nowelizacje bardzo często wychodziły naprzeciw potrzebom rynkowym – dotyczy to w szczególności kilkakrotnych nowelizacji przepisów o czasie pracy, możliwości zawieszenia w drodze porozumienia autonomicznych przepisów prawa pracy lub warunków umowy o pracę, ograniczenia obowiązku ustalania planu urlopów oraz ograniczenia obowiązków pracodawcy przy rozpoczęciu lub zmianie działalności. Zrezygowano również z konstrukcji ogólnego stażu na rzecz liczenia go u poszczególnych pracodawców. W ten sposób uprawnienia pracownicze zależne od stażu pracy są udzielane stosownie do pracy u danego pracodawcy.

Warto podkreślić, że nowelizacje kodeksu pracy nie przekreślały ochronnego charakteru tego kodeksu. Wiele z nich służyło nawet poszerzeniu tej ochrony, zwłaszcza ochrony życia i zdrowia pracowników.

Zmiany kodeksu pracy miały też przeciwstawiać się niekorzystnym zjawiskom na rynku pracy. Młody kapitalizm wykazuje tendencję do poszukiwania oszczędności w kosztach zatrudnienia, co ma przyczyniać się także do polepszania pozycji konkurencyjnej poszczególnych pracodawców. Sposobem na to jest zjawisko nazywane od dawna w krajach zachodnich „ucieczką od prawa pracy”. Dążąc do jej ograniczenia, poszerzono definicję stosunku pracy, aby można było dokładniej oddzielić go od zatrudnienia niepracowniczego (art. 22 § 1 k.p.). Przyjęto również, że zatrudnienie spełniające warunki objęte tą definicją następuje na podstawie tego stosunku, bez względu na nazwę zawartej umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Jednocześnie nawiązanie w tych warunkach umowy cywilnoprawnej uznano za wykroczenie pracodawcy przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 1 k.p.). Podobnie, przeciwstawiając się zatrudnieniu nieujawnionemu („na czarno”), przyjęto, że wykroczeniem jest także brak pisemnego potwierdzenia warunków umowy (art. 281 pkt 2 k.p.).

Zmiany w kodeksie pracy miały również na celu ograniczenie umów na czas określony, które mogą być łatwo rozwiązywane, pozbawiając pracownika świadczeń z tym związanych, jak również powodując niepewność co do dalszego zatrudnienia. Dlatego też liczba takich umów została ograniczona do dwóch (art. 25¹ § 1 k.p.). Dostosowanie kodeksu do Konstytucji RP objęło zaś m.in. unormowanie ochrony danych osobowych.

Od początku wprowadzania gospodarki rynkowej przyjęto również poza kodeksem pracy przepisy, które nie były potrzebne w poprzednim skostniałym systemie gospodarczym, a które niestety są nieodłączną częścią gospodarki rynkowej. Dotyczyły one zwłaszcza zwalczania bezrobocia, zwolnień grupowych i niewypłacalności pracodawcy. W kodeksie pracy uchylono zaś ochronę pracowników w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Niezależnie od nowelizacji kodeksu pracy znacznie zmieniło się stosowanie wielu przepisów, często nawet przed ich zmianą czy uzupełnieniem. Poszerzono zwłaszcza rolę umowy o pracę. Obok określenia podstawowych warunków zatrudnienia, wymaganych kodeksem, zaczęto do niej wprowadzać nowe postanowienia służące ochronie interesu pracodawcy, a związane z zakazem konkurencji, dodatkowym zatrudnieniem, obowiązkiem przestrzegania tajemnicy pracodawcy (obejmującej także warunki samej umowy) itp. Przyznawano w niej również dodatkowe uprawnienia pracownicze, zwłaszcza różnego rodzaju świadczenia finansowe, dodatkowe ubezpieczenie i ochronę zdrowotną. Dotyczyło to przede wszystkim wyższej kadry kierowniczej czy pracowników szczególnie potrzebnych danemu pracodawcy.

W ramach dawnych przepisów wzrosło również znaczenie ochrony trwałości stosunku pracy, spowodowane trudnościami w znalezieniu nowej pracy. Zróżnicowanie potrzeb gospodarczych pracodawców oraz ich dążenie do uzyskiwania jak największych korzyści z zatrudnienia pracowników przyczyniło się natomiast do zróżnicowania obowiązków pracowniczych, czego przykładem było wprowadzanie różnych rozkładów czasu pracy. Zaczęto też wykorzystywać weksel do zabezpieczenia roszczeń pracodawcy.

Mimo tak wielu zmian część kodeksu pracy nie odpowiada w pełni obecnym warunkom gospodarczym i społecznym. Dotyczy to w szczególności zasad prawa pracy, pozaumownych podstaw nawiązania stosunku pracy,

zróznicowania skutków wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę, niektórych obowiązków stron stosunku pracy, zwolnień od pracy czy pracy młodocianych. Pewne niedostatki kodeksu są następstwem nienadążania prawa za rozwojem technologii informacyjnych i komunikacyjnych (jak zwłaszcza Internet i monitoring).

Za przestarzałe można uznać przepisy dotyczące postępowania pojednawczego (art. 244–258 k.p.). Zostały one wprowadzone w 1985 r. w następstwie likwidacji komisji rozjemczych. Postępowanie pojednawcze ma umożliwić polubowne załatwianie sporów „blisko miejsca pracy”. W praktyce nie korzysta się z niego i od prawie 20 lat są to przepisy martwe. Również i inne przepisy regulujące indywidualne spory pracownicze nie przystają do obecnych warunków. Przykładem jest wyłączenie z zakresu właściwości sądów pracy sporów dotyczących pomieszczeń w hotelach pracowniczych (art. 262 § 2 pkt 3 k.p.), które występowały w poprzednim systemie.

Zmiany kodeksu pracy w niejednakowym stopniu obejmowały poszczególne jego części. W całości wymieniono tylko dział szósty kodeksu pracy dotyczący czasu pracy (2004) i dział jedenasty dotyczący układów zbiorowych pracy (1994). Pozostałe przepisy były nowelizowane fragmentarycznie, co dotyczy również późniejszych licznych zmian dwóch wymienionych działów. Skutkiem tego jest brak jednolitości przepisów. Łączy się z tym także różny sposób ich redagowania oraz nieuporządkowana terminologia. Brakuje przy tym ogólnej koncepcji poprawienia kodeksu pracy. Większość nowelizacji kodeksu z ostatnich lat miała charakter doraźny, służący rozwiązaniu określonego problemu bądź problemu będącego następstwem zmian treści lub wykładni przepisów unijnych. Brakuje też jasnego rozdzielenia materii kodeksowej i pozakodeksowej. Przykładowo przepisy o zwolnieniach grupowych powinny być zawarte w kodeksie, ponieważ stanowią szczególną odmianę przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy. W kodeksie pracy znalazła się regulacja telepracy, a praca tymczasowa, mająca większe znaczenie, praktyczne została uregulowana w osobnej ustawie.

Przyjęcie zasady zachowania pierwotnej numeracji kodeksu pracy powoduje, że wiele jego przepisów ma postać „piętrowych”, a nawet „wielopiętrowych” uzupełnień, co szczególnie wyraźnie widać w dziale jedenastym poświęconym układom zbiorowym pracy (końcowym jego przepisem jest art. 241³⁰).

Kodeks pracy powinien zapewniać stabilność przepisów danego działu prawa. Jest zrozumiałe, że przyjęty w innym ustroju kodeks musiał zostać zmieniony w systemie gospodarki rynkowej. W pierwszym okresie jej wprowadzania zmiany te były jednak stosunkowo niewielkie, jeżeli nie liczyć nowelizacji przepisów o układach zbiorowych pracy w 1994 r. i całości kodeksu pracy w 1996 r. Natomiast od 2000 r. nowelizacje kodeksu przeprowadzano każdego roku, nierzadko więcej niż raz. Jeżeli nawet przyjąć, że częste zmiany są następstwem rozwoju prawa pracy, to daje się zauważyć ich nadmierną łatwość, czego wyraźnym przykładem jest dokonywanie zmian kodeksu niekiedy w odstępie kilku tygodni. Niektóre zmiany mają charakter poprawek legislacyjnych, jak np. zmiana przepisów o urlopie ojcowskim z 2010 r. Dotyczy to także poprawiania implementacji prawa unijnego. Pozostaje to w sprzeczności z założeniem, że kodeks w dużo większym stopniu niż ustawa zwykła powinien służyć trwałości przepisów danej dziedziny prawa.

Nierzadko kodeksowi pracy zarzuca się, że został stworzony z myślą o dużych przedsiębiorstwach państwowych, a obecnie znaczną część gospodarki tworzą małe i średnie firmy prywatne. Przeważająca część jego przepisów po zmianach przystaje do wszystkich zakładów pracy niezależnie od ich wielkości. Należy natomiast zgodzić się z zarzutem, że kodeks pracy mniej korzystnie kształtuje sytuację małych i średnich pracodawców niż pozostałych. Zderza się to jednak z potrzebą ochrony pracowników, dodatkowo wspieraną zasadą jednakowego ich traktowania. Mali i średni pracodawcy oczekiwali by redukcji/uszczuplenia swoich obowiązków względem pracowników, co musiałoby się łączyć z ograniczeniem uprawnień pracowniczych, zmniejszeniem nadzoru nad warunkami pracy czy ewentualnie obciążeń z tytułu składek ubezpieczeniowych i podatków. Poza podatkami większość tych spraw przekładałaby się na pogorszenie sytuacji pracowników – mniejsze uprawnienia ze stosunku pracy, świadczenia z ubezpieczenia społecznego czy słabsza kontrola nad warunkami zatrudnienia. W związku z tym ostatnim nie można nie dostrzegać, że sektor małych firm chętnie ucieka od prawa pracy w szarą strefę lub zatrudnienie cywilnoprawne. Poza nielicznymi rozwiązaniami, które uchylają lub modyfikują stosowanie pewnych przepisów prawa pracy, np. przepisów o regulaminach pracy i regulaminach wynagrodzenia u pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników, nie widać wielu wyraźnych możliwości ograniczenia stosowania przepisów kodeksu pracy. Jeżeli natomiast poprawa sytuacji małych i średnich pracodawców powodo-

wałaby pogorszenie sytuacji ich pracowników, spotykałoby się to z zarzutem nierównego ich traktowania. Również prawo unijne, często deklarując poparcie dla tej grupy pracodawców, wprowadza mało konkretnych unormowań prawnych w tych sprawach, które są objęte kodeksem pracy.

Każda dyskusja dotycząca rozwiązania tej kwestii łączy się także z niejednołitymi propozycjami określenia pojęć małego i średniego pracodawcy. Liczba zatrudnianych pracowników nie zawsze przesądza bowiem o tym, czy dany pracodawca powinien mieścić się w danej kategorii.

Na pewno kodeks pracy nie uwzględnia sytuacji małych, a nawet średnich pracodawców ze względu na swoją objętość (co najmniej dwa razy większą niż przed 1989 r.), szczegółowość i złożoność wielu przepisów. Pracodawców tych nie stać na fachową obsługę prawną, której wymaga stosowanie części przepisów kodeksu.

W kodeksie pracy znalazły się również przepisy o układach zbiorowych pracy (pierwotnie tylko cztery krótkie artykuły). W poprzednim systemie odrzucano bowiem koncepcję zbiorowego prawa pracy, z czym łączy się zazwyczaj odrębną regulację tej części prawa pracy. Rozległa nowelizacja tego działu kodeksu w 1994 r. miała dostosować go do nowych warunków gospodarczych, powstawania organizacji pracodawców i zmienionej struktury związków zawodowych. Zakładano przy tym wzrost liczby i znaczenia układów zbiorowych, stanowiących istotną część gospodarki rynkowej i demokracji w stosunkach pracy. Mimo pewnych słabości przepisy kodeksu stwarzają taką możliwość. Lepiej niż ustawodawstwo pracy miały one też dopasowywać sytuację stron stosunku pracy do warunków gospodarczych w poszczególnych zakładach pracy czy branżach.

Brak związków zawodowych u wielu pracodawców oraz brak woli pracodawców do zawierania układów ponadzakładowych za pośrednictwem swoich organizacji (zrzeszających zresztą tylko ich część) nie pozwolił na realizację tych celów. Sytuację tę w niewielkim stopniu poprawiła nowelizacja z 2000 r., która m.in. uchyliła ograniczenia przedmiotowe układu, określiła reprezentatywność związków zawodowych na szczeblu zakładowym oraz dopuściła zawarcie układu przez kilku pracodawców wchodzących w skład tej samej osoby prawnej.