

Ludwik Florek

Uniwersytet Warszawski

Ewolucja Kodeksu pracy

The Evolution of the Labour Code

STRESZCZENIE

Kodeks pracy wszedł w życie 1 stycznia 1975 r. Został przyjęty z przyczyn politycznych i ideologicznych. Zawierał jednak szereg dobrych przepisów, częściowo wzorowanych na ustawodawstwie przedwojennym. Po 1989 r. kodeks był nowelizowany około 70 razy. Uchylono przepisy związane z poprzednim systemem. Kodeks został dostosowany do gospodarki rynkowej. Dotyczy to zwłaszcza zapobiegania ucieczce od stosunku pracy, czasu pracy, układów zbiorowych pracy, zakazu konkurencji pracowniczej. Niezależnie od tego kilkakrotnie zwiększono uprawnienia związane z rodzicielstwem. Wiele przepisów kodeksu zmieniono w następstwie implementacji dyrektyw Unii Europejskiej, co dotyczy np. równego traktowania pracowników, umowy na czas określony, czasu pracy, zmiany pracodawcy, bezpieczeństwa i higieny pracy. Kodeks pracy jest niespójny. Próba przyjęcia nowego Kodeksu pracy, podjęta kilka lat temu, zakończyła się niepowodzeniem.

Słowa kluczowe: Kodeks pracy, przedwojenne ustawodawstwo, dostosowanie do gospodarki rynkowej, uprawnienia związane z rodzicielstwem, implementacja dyrektyw Unii Europejskiej

1.

W ciągu ponad 40 lat obowiązywania Kodeks pracy podlegał różnym przemianom. Zasadniczym ich powodem była zmiana ustroju gospodarczego i politycznego. Prawo pracy gospodarki rynkowej zasadniczo różni się od tego, które obowiązywało w gospodarce centralnie kierowanej. Ujawnia się w nim w całej rozciągłości potrzeba ochrony pracowników jako słabszej strony stosunków pracy. Występuje również dążenie pracodawców do dbałości o swoje interesy związane z zatrudnianiem pracowników. Przemiany Kodeksu pracy były również następstwem demokratyzacji stosunków pracy. Przemiany te wspierała implementacja prawa unijnego i prawa międzynarodowego. Część z nich była też przejawem ograniczania procesowych odrębności prawa pracy, niezależnym od powyższych

czynników. Przykładem może być likwidacja w 1985 r. komisji rozjemczych i odwoławczych oraz przekazanie rozstrzygania sporów ze stosunku pracy sądom pracy, z czym łączyło się przeniesienie unormowania procedury rozstrzygania sporów do Kodeksu postępowania cywilnego. Podobnie w 1998 r. uchylono przepisy Kodeksu pracy dotyczące postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, obejmując je przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

2.

Uchwalenie Kodeksu pracy w 1974 r., jako podstawowego aktu prawa pracy, uporządkowało ten dział prawa i podniosło jego znaczenie. Prawo pracy jest bowiem stosunkowo młodą gałęzią prawa, w pełni usamodzielnioną w Polsce, podobnie jak i w wielu innych państwach, dopiero po drugiej 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 chwili jego uchwalania kodeksy miały tylko bardziej rozwinięte działy prawa, jak zwłaszcza prawo cywilne czy karne. Również obecnie dla podniesienia rangi określonej regulacji prawnej nadaje się jej formę kodeksu, jak np. kodeks wyborczy czy planowany kodeks podatkowy.

3.

Kodeks pracy uchylił szereg ustaw, które obowiązywały wcześniej. Jest charakterystyczne, że znaczna ich część pochodziła z okresu międzywojennego, chociaż ze względu na odmienność ustroju były one stosowane w mniej czy bardziej ograniczonym zakresie. Zawarte w nich przepisy wykorzystywano jednak przy opracowywaniu kodeksu, czy nawet niekiedy przenoszono do niego. Dotyczy to również tych ustaw, które były wydawane po 1956 r., ale brały w pewnym stopniu pod uwagę rozwiązania międzywojenne. Wpłynęło to na poprawność legislacyjną kodeksu, w tym 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 Kodeksie pracy znalazły się również oryginalne rozwiązania prawne, co dotyczy zwłaszcza zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony czy roszczeń pracowniczych w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. 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 oraz zobowiązaniowy charakter stosunku pracy. Z tego powodu polski Kodeks pracy był lepszy od innych kodeksów naszej części Europy, co zostało dostrzeżone przez specjalistów prawa pracy z państw zachodnich. W kraju natomiast żartobliwie od nazwiska ówczesnego ministra pracy mówiono o kodeksie, że jest to „kawalec dobrej roboty”.

Oczywiście, obok tego pierwotny tekst kodeksu zawierał przepisy, które miały wspierać ówczesny ustrój poprzez „umacnianie socjalistycznych stosunków pracy” (art. 1 k.p.). Wynikało to także z przekonania, że tą drogą można pomóc niewydolnej gospodarce socjalistycznej. Część pierwotnych przepisów Kodeksu pracy nawiązywała też do języka tamtych czasów, mówiąc nie tylko o „socjalistycznych” stosunkach pracy i zakładzie pracy, „socjalistycznym współzawodnictwie pracy” i oczywiście o „socjalistycznym prawie pracy”. Zakłęcia te występowały przede wszystkim w preambule Kodeksu pracy, co robi wrażenie „daniny ideologicznej”, którą należało złożyć na początku, aby później już do niej nie wracać. Podobnie pozbawione znaczenia prawnego były 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”.

4.

Zmiany w Kodeksie pracy po 1989 r. dopasowały go do gospodarki rynkowej, ograniczając państwową reglamentację stosunków pracy. W szczególności uchylone zostały przepisy kodeksu 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 celów, dla których zostały wydane. Tym samym nowelizowany kodeks rezygnował w szerokim zakresie z tzw. organizacyjnej funkcji prawa pracy, rozumianej przede wszystkim jako wspieranie dyscypliny i wydajności pracy.

5.

Wbrew temu, co się wielokrotnie mówi o przestarzałym „socjalistycznym” Kodeksie pracy, jego geneza i pierwotna treść nie przekreśla jego znaczenia. Przede wszystkim, poczynając od kwietnia 1989 r., Kodeks pracy był nowelizowany około 75 razy. Znaczna część tych zmian miała charakter prorynkowy. Już w kwietniu 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 będzie go wprowadzać umowa o pracę).

Prorynkowy charakter miała zwłaszcza rozległa nowelizacja z 1996 r., która wyraźnie postawiła sobie taki cel. Objęła ona praktycznie, chociaż w niejednakowym stopniu, wszystkie działy kodeksu 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. Został zachowany bowiem zakres kodeksu, jego układ, większość zasad i podstawowych instytucji prawa pracy. Wyraźnie określono katalog źródeł prawa pracy, obejmując nim także akty tworzone przez partnerów społecznych, a wyjątkowo nawet wydawane przez pracodawcę. Po wejściu w życie Konstytucji z 1997 r. wzbudziło to zresztą wątpliwości co do jego zgodności z zamkniętym katalogiem źródeł prawa z art. 87 Konstytucji. Usunął je dopiero wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 10 czerwca 2003 r.¹

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 dotychczas używanych pojęć „zakład pracy” i „osoba fizyczna zatrudniająca pracowników”. Omawiana nowelizacja kodeksu zmieniła sytuację prawną stron stosunku pracy, w tym zwłaszcza polepszyła sytuację pracowników. Z drugiej strony kodeks udzielił ochrony tym interesom pracodawców, które stały się ważne w warunkach konkurencji rynkowej, co dotyczy zwłaszcza zakazu konkurencji ze strony pracowników, który może być rozciągnięty także na okres po zakończeniu stosunku pracy (art. 101¹⁻⁴). Kodeks określił również pracowniczy obowiązek przestrzegania tajemnicy (służbowej), obejmując nim wszelkie informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 5). Uchylił natomiast ochronę pracowników w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

¹ SK 37/02.

6.

Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. zmieniła zasadniczo dział XI Kodeksu pracy, poświęcony układowi zbiorowemu pracy. Najważniejsze z tych zmian dotyczyły następujących aspektów układu zbiorowego pracy (uzp):

- uchylenie ograniczeń przedmiotowych,
- utrudnienie rozwiązywania uzp²,
- możliwość zgłoszenia zastrzeżenia, iż uzp został zawarty z naruszeniem przepisów i wykreślenia go z rejestru,
- generalizacja uzp,
- reprezentatywność związków zawodowych na szczeblu zakładowym,
- możliwość zgłoszenia zastrzeżeń dotyczących reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej,
- zawieszenie stosowania układu,
- zawarcie uzp przez kilku pracodawców wchodzących w skład tej samej osoby prawnej.

7.

Ustawa nowelizująca Kodeks pracy z 1 marca 2001 r. skróciła czas pracy do przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy (w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym trzech miesięcy). Wprowadzenie norm czasu pracy przewidzianych w ustawie nie spowodowało obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w stałej miesięcznej wysokości. Składniki wynagrodzenia określone w inny sposób uległy podwyższeniu w stopniu zapewniającym zachowanie przez pracownika wynagrodzenia nie niższego niż dotychczas otrzymywane.

8.

Ustawa z dnia 23 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty³ zmieniła przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych, dopasowując je do zmienionego systemu szkolnego. W szczególności przyjęto jako regułę, iż zatrudnienie młodocianych dopuszczalne jest po ukończeniu przez nich 16. roku życia i gimnazjum.

Zgodnie z ustawami zmieniającymi Kodeks pracy z dnia 25 kwietnia i 24 sierpnia 2001 r. pracownica mogła wystąpić z wnioskiem o skrócenie urlopu macierzyńskiego, który nie może jednak trwać krócej niż 16 tygodni.

² Uchylone wyrokiem TK z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01.

³ Dz. U., nr 111, poz. 1194

Pozostała część urlopu i odpowiadające mu prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje pracownikowi będącemu ojcem dziecka.

Rozległe zmiany Kodeksu pracy zostały dokonane w drugiej jego noweli z dnia 24 sierpnia 2001 r. Objęła ona przede wszystkim równe traktowanie kobiet i mężczyzn, z uwzględnieniem prawa Unii Europejskiej. Istotną jej częścią jest prawo do odszkodowania (w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę i pierwotnie nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia) dla osoby, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania. Wprowadzono również ogólny zakaz dyrektywy z przyczyn innych niż płeć. Ustawa unormowała także dodatkowe uprawnienia pracowników, związane z rodzicielstwem. Do prawa europejskiego dostosowano ochronę pracowników młodocianych, co dotyczy zwłaszcza ich czasu pracy, niektóre obowiązki podmiotu, który zamierza korzystać z pracy pracownika zatrudnionego przez agencję pracy czasowej, jak i obowiązek informowania związków zawodowych o zmianie pracodawcy. Tę ostatnią instytucję umieszczono jednak w ustawie o zmianie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁴, pomimo tego, iż obowiązek informowania pracowników jest uregulowany przepisem art. 23¹ § 3 k.p.

Nowela z 2001 r. określiła także dodatkowe warunki umowy o pracę pracowników skierowanych do pracy na obszar państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej, na okres przekraczający jeden miesiąc. Unormowała ona również warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy za granicą w państwach Unii Europejskiej, które miały wejść w życie z dniem uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii.

Zmiana Kodeksu pracy z grudnia 2001 r. skróciła urlopy macierzyńskie (wcześniej wydłużone ustawą z listopada 1999 r.) do poprzedniego poziomu: 16 tygodni przy pierwszym porodzie i 18 tygodni przy każdym następnym porodzie. Zmieniła też zasady dzielenia urlopu. W szczególności pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni (poprzednio 16) urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, którą udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko. Ponadto rozciągnęła ochronę trwałości stosunku pracy na pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

9.

Nowelizacja Kodeksu pracy z lipca 2002 r. służyła przede wszystkim uelastycznieniu prawa pracy, co w założeniu miało się przyczynić do zmniejszenia bezrobocia. W szczególności zmniejszono uprawnienia pracowników lub dopuszczono ich ograniczenie w drodze porozumienia ze związkami zawo-

⁴ T.j. Dz. U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 ze zm.

mi lub przedstawicielami pracowników. Nowelizacja była rezultatem częściowego kompromisu osiągniętego w toku negocjacji z partnerami społecznymi. Najważniejsze zmiany objęły:

- możliwość zawieszenia w drodze porozumienia przepisów prawa pracy lub warunków umowy o pracę,
- umowę na zastępstwo,
- ograniczenia prawa do dni wolnych na poszukiwanie pracy tylko do wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę,
- ograniczenie związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę tylko do szczebla zakładowego,
- ograniczenie obowiązku wydania regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników,
- skrócenie okresu niezdolności do pracy wskutek choroby, za które wynagrodzenie płaci pracodawca (do 33 dni, pierwszy dzień bez prawa do wynagrodzenia przy zwolnieniu trwającym do sześciu dni),
- uchylenie przepisu ograniczającego skutki kar porządkowych,
- uelastycznienie czasu pracy, w szczególności poprzez wydłużenie okresu rozliczeniowego, dopuszczenie płatnych i niepłatnych przerw w pracy, dopuszczenie większej liczby godzin nadliczbowych w roku oraz zmniejszenie wynagrodzenia za te godziny,
- ograniczenie ewidencji czasu pracy,
- udzielanie urlopu w dniach kalendarzowych, jeżeli są dla pracownika dniami pracy,
- ograniczenie obowiązku ustalania planu urlopów,
- unormowanie wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia,
- prawo do czterech dni urlopu w terminie wskazanym przez pracownika,
- możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy osobie uprawnionej do urlopu wychowawczego,
- wydłużenie do 30 dni terminu na zawiadomienie inspektora pracy i inspektora sanitarnego o rozpoczęciu działalności,
- ograniczenie obowiązku badań lekarskich i szkolenia pracowników w przypadku ponownego podjęcia pracy,
- ograniczenie obowiązku tworzenia służby bhp do pracodawców zatrudniających więcej niż 100 pracowników, a komisji bhp – więcej niż 250 pracowników,
- uzależnienie możliwości zawarcia układu dla pracowników sfery budżetowej od środków finansowych będących w ich dyspozycji,
- zniesienie ograniczenia zawierania umów na czas określony (do czasu przystąpienia do Unii).

Oprócz tego nowelizacja Kodeksu pracy z lipca 2002 r. objęła zmiany o bardzo różnym charakterze. Niektóre z nich porządkowały stan prawny lub ujedno-

licały terminologię, co było zwłaszcza następstwem zmiany podstaw prawnych ubezpieczeń społecznych. Pewne zmiany miały jednak charakter pozorny lub dotyczyły spraw, które w podobny sposób były rozstrzygane w poprzednim stanie prawnym.

10.

Nowelizacja k.p. z listopada 2003 r., najobszerniejsza po 1996 r., służyła przede wszystkim wdrożeniu prawa wspólnotowego, a w mniejszym stopniu – dostosowaniu przepisów kodeksu do Konstytucji RP. Zawierała ona liczne zmiany niezwiązane z żadną z wymienionych przyczyn. Niektóre z nich miały charakter mieszany. Stąd też trudno je zakwalifikować tylko do jednej z wymienionych grup. Dotyczy to zwłaszcza przepisów o czasie pracy (nowy dział VI) i bhp.

Przepisy ukształtowane pod wpływem prawa wspólnotowego obejmowały następujące sprawy:

- zakaz dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, wyznanie, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub w niepełnym wymiarze (wcześniej szczegółowo unormowany ze względu na płeć),
- objęcie zakazem dyskryminacji także molestowania i molestowania seksualnego,
- ograniczenie prawa pracowników do informacji o zmianie pracodawcy tylko do pracodawców, u których nie działają związki zawodowe,
- poszerzenie obowiązku informowania pracowników o warunkach zatrudnienia (w umowie o pracę i innych dokumentach),
- warunki pracy w niepełnym wymiarze,
- warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Polski z państwa członkowskiego UE,
- informację o pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze oraz o pracy stałej,
- obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi,
- tygodniowy wymiar czasu pracy (łącznie z godzinami nadliczbowymi), odpoczynek dobowy i tygodniowy,
- pracę nocną,
- podniesienie wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- prawo rodziców lub opiekunów do jednoczesnego urlopu wychowawczego,
- poszerzenie ochrony pracowników przed narażeniem na działanie czynników rakotwórczych i biologicznych w środowisku pracy,
- obowiązek oceny ryzyka zawodowego (dotychczas w rozporządzeniu),
- służbę bhp,

- konsultacje w zakresie bhp,
- warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci w wieku do lat 16.

W następstwie implementacji norm wspólnotowych najbardziej rozbudowano przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, chociaż zakaz dyskryminacji w sporej części wynikał z wcześniejszych polskich przepisów, w tym także zawartych w Kodeksie pracy. Jest to skutek przeniesienia do polskiego prawa części w miarę dosłownych sformułowań (a właściwie ich tłumaczenia) odpowiednich dyrektyw unijnych. W rezultacie jedna z zasad prawa pracy zajmuje więcej miejsca w kodeksie niż wszystkie pozostałe.

Dostosowanie Kodeksu pracy do Konstytucji RP objęło:

- udostępnianie, dokumentowanie i ochronę danych osobowych,
- możliwość dochodzenia na drodze sądowej odszkodowania przy odwołaniu pracownika powołanego,
- określenie kwoty wolnej od potrąceń (poprzednio w rozporządzeniu),
- urlop wychowawczy (poprzednio w rozporządzeniu).

Nowela zawierała także inne zmiany, na co składało się szczególności:

- ograniczenie możliwości aneksowania umów na czas określony, jak również dopuszczenie nieograniczonego zawierania takich umów w celu zastępstwa pracownika bądź wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- wprowadzenie wypowiedzenia umowy na zastępstwo,
- inne unormowanie czasu na poszukiwanie pracy w razie wypowiedzenia umowy o pracę,
- określenie wieku dwóch lat przed emeryturą,
- przywrócenie wynagrodzenia za pierwszy dzień choroby,
- systemy i rozkłady czasu pracy,
- skrócenie czasu pracy w ruchu ciągłym,
- objęcie pojęciem godzin nadliczbowych pracy ponad przedłużony wymiar dobowy,
- prawo pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- uelastycznienie rekompensowania pracy w niedzielę lub święto,
- prawo do pierwszego urlopu w wymiarze 1/12 rocznego wymiaru urlopu,
- przyznanie pracownikom sezonowym urlopu na ogólnych zasadach,
- ograniczenie prawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
- uchylenie przepisów dotyczących grupowej organizacji pracy,
- przedłużenie do końca 2008 r. terminu zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy przez organy administracji państwowej i samorządowej.

11.

Pomimo wcześniejszych rozległych zmian dostosowujących kodeks do gospodarki rynkowej i prawa wspólnotowego, w ciągu ostatnich dziesięciu lat następują jego dalsze, częste nowelizacje. W dużym stopniu dotyczą one wdrożenia prawa wspólnotowego lub „poprawienia” jego wcześniejszej implementacji. Służą one też zwiększeniu uprawnień pracowniczych lub wzmocnieniu ich ochrony. Uwzględniały między innymi interesy pracodawców, w tym zwłaszcza uelastycznienie czasu pracy. Niektóre z nich miały charakter porządkujący lub były następstwem zmiany innych aktów prawnych. Również Trybunał Konstytucyjny w ostatnich latach często uznaje niektóre przepisy k.p. za niezgodne z Konstytucją RP.

W roku 2004 zmiany k.p. objęły:

- wydłużenie zakazu wypowiedzenia w wieku przedemerytalnym do lat czterech,
- zmianę reprezentatywności związku zawodowego na szczeblu ponadzakładowym.

W roku 2005 nastąpiła zmiana okresu ochronnego w związku z chorobą pracownika.

W roku 2006:

- poszerzono obowiązki informacyjne pracodawcy o układ zbiorowy pracy, którym jest objęty zatrudniany pracownik, przyjmując zarazem, iż mogą one być zrealizowane przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów,
- uzupełniono warunki minimalne, które należy zapewnić przy kierowaniu do pracy w Polsce (obejmują również wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko),
- poszerzono liczbę formacji (o nowo utworzone), w których okres służby liczy się do okresu zatrudnienia,
- obniżono wymiar czasu pracy z tytułu wliczania do niego każdego święta występującego w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela,
- wydłużono o dwa tygodnie urlop macierzyński (dotyczy także przyjęcia dziecka na wychowanie, którego wiek podniesiono do ukończenia 7. roku życia).

W roku 2007:

- poszerzono katalog wykroczeń (należyte przechowywanie dokumentacji pracowniczej, dopuszczenie do pracy bez zezwolenia dziecka do 16. roku życia – art. 281 k.p.),
- podniesiono grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–283 k.p.),

- wprowadzono zakaz pracy w święta w placówkach handlowych (art. 151^{9a} k.p.),
- uregulowano telepracę (w oparciu o porozumienie europejskich partnerów społecznych z 2002 r., art. 67⁵–67¹⁷ k.p.),
- TK uznał art. 58 k.p., dotyczący odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia za sprzeczny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP (wyrok z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007/10/128).

W roku 2008:

- przedłużono na czas nieokreślony zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy przez organy administracji państwowej i samorządowej, por. znowelizowany art. 9 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U., nr 107 poz. 1127 ze zm.),
- zmieniono art. 241¹⁸ § 1 k.p., dotyczący generalizacji układów zbiorowych pracy (w związku z likwidacją Komisji do spraw Układów Zbiorowych Pracy),
- TK uznał art. 237 § 1 pkt 2 i 3 k.p., zawierający delegacje do wydania przepisów wykonawczych, za niezgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP, określającym warunki delegacji ustawowej,
- poszerzono i nieznacznie zmodyfikowano ochronę przed dyskryminacją, bardziej dostosowując ją do prawa wspólnotowego (art. 18^{3a}, 18^{3b} i 18^{3c} k.p.),
- istotnie poszerzono obowiązki pracodawcy w zakresie bhp, bardziej dostosowując je do prawa wspólnotowego (art. 207–210, 215, 216, 225, 233 k.p.),
- wydłużono urlop macierzyński (art. 180 k.p.), wprowadzono dodatkowy urlop macierzyński (art. 182¹ k.p.), którego wymiar będzie stopniowo wydłużany w latach 2010–2013, oraz podobnie wprowadzono urlop ojcowski (art. 182³ k.p.),
- ograniczono pracownikom po ukończeniu 50. roku życia prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, do 14 dni w roku kalendarzowym, co powoduje wydłużenie im okresu wypłaty zasiłku chorobowego (art. 92 § 1 pkt 1 k.p.).

W roku 2009:

- uchylono obowiązek informowania o pracownikach wyznaczonych do wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej, pozostawiając taki obowiązek w odniesieniu do pracowników wyznaczonych do zwalczania pożarów (art. 207¹ § 1 pkt 3 lit b k.p.),

- zmodyfikowano obowiązki pracodawcy w związku z wypadkiem przy pracy i chorobą zawodową (art. 234 i 235 k.p.) i zmieniono definicję choroby zawodowej (art. 235¹ k.p.),
- uzupełniono przepisy o dodatkowym urlopie macierzyńskim, ojcowskim, wychowawczym oraz o zatrudnieniu po zakończeniu urlopów związanych z macierzyństwem,
- TK uznał art. 103 k.p. za niezgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP, określającym warunki delegacji ustawowej,
- zrównano sytuację prawną pracowników korzystających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego z sytuacją pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego.

W roku 2010:

- uregulowano sytuację prawną osób podnoszących kwalifikacje zawodowe (art. 103¹–103⁶ k.p.), co wcześniej było normowane rozporządzeniem wykonawczym wydanym na podstawie art. 103 (por. j.w. pkt 24),
- TK uznał art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomija prawo chronionego działacza związkowego do żądania przywrócenia do pracy, za niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji RP,
- w art. 240 § 4 i 5 pominięto zakłady pomocnicze jednostek budżetowych, co oznacza zawieranie dla nich układów zbiorowych pracy na zasadach ogólnych,
- inaczej niż poprzednio święto przypadające w dniu wolnym od pracy (zwłaszcza w sobotę), wynikającym z rozkładu czasu pracy, nie obniża wymiaru czasu pracy (art. 130 § 2¹), wobec czego za takie święto nie uzyskuje się innego dnia wolnego (zmiana związana z przywróceniem Święta Trzech Króli),
- pojęcie tajemnicy państwowej i służbowej zastąpiono pojęciem informacji niejawnych (art. 241⁴ § 4),
- rozbudowano przepisy dotyczące urlopu ojcowskiego (por. art. 182³ § 1 k.p.),
- ograniczono możliwość naruszenia zasady równego traktowania przez kościoły i inne związki wyznaniowe (art. 18^{3b} § 4 k.p.).

W roku 2011:

- zliberalizowano wydawanie świadectwa pracy i przeprowadzanie wstępnych badań lekarskich pracownikom zatrudnionym na podstawie kolejnych umów (art. 97 k.p. i art. 229 k.p. § 1 k.p.),

- wprowadzono termin „substancje chemiczne i ich mieszaniny” zamiast terminu „substancje i preparaty chemiczne” (por. zwłaszcza art. 220–222 k.p.),
- uchylono art. 6 k.p. dotyczący stosowania prawa polskiego do stosunków pracy między obywatelem polskim a polskim przedstawicielstwem za granicą lub obcym przedstawicielstwem w kraju (w to miejsce wchodzi ogólnie reguły prawa unijnego (Rzym I) oraz prawa prywatnego międzynarodowego z 2011 r.).

W roku 2012 TK uznał art. 130 § 2¹ za niezgodny z art. 32 ust. 1 i 66 ust. 2 Konstytucji RP, co oznacza, że święto przypadające w dniu wolnym od pracy obniża wymiar czasu pracy, co wymaga dodatkowo udzielenia innego dnia wolnego (K 27/11).

W roku 2013:

- ograniczono obowiązki pracodawcy przy rozpoczęciu lub zmianie działalności (dawny art. 209 k.p.),
- zmieniono przepisy o urlopie macierzyńskim i zasiłku macierzyńskim oraz dodano przepisy o urlopie rodzicielskim,
- zmieniono przepisy o czasie pracy, a zwłaszcza wydłużono okres rozliczeniowy,
- uchylono zasadę, że urlop wychowawczy powoduje proporcjonalne obniżenie urlopu wypoczynkowego,
- przyjęto, że w czasie urlopu wychowawczego ulega zawieszeniu bieg przedawnienia urlopu wypoczynkowego,
- przyznano prawo do urlopu wychowawczego do ukończenia przez dziecko 5. roku życia, z możliwością jego wykorzystania w pięciu częściach,
- wydłużono do czterech miesięcy możliwość korzystania z tego urlopu przez oboje rodziców jednocześnie, zarazem zapobiegając przedłużaniu tej sytuacji,
- z drugiej strony przyjęto, że każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego.

W roku 2014 praca w niedzielę lub święta została dopuszczona przy świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, odbieranych w państwie, w którym jest to dzień pracy.

Zmiany kodeksu w niejednakowym stopniu obejmowały poszczególne jego części. W całości wymieniono tylko dział VI dotyczący czasu pracy (2004) i XI 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 była następstwem zmian treści lub wykładni przepisów unijnych. Brakuje też jasnego rozdzielenia materii kodeksowej i pozakodeksowej. Na przykład przepisy o zwolnieniach grupowych powinny być w kodeksie, ponieważ stanowią szczególną odmianę przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy. W kodeksie znalazła się regulacja telepracy, a praca tymczasowa, mająca większe znaczenie praktyczne, została uregulowana w osobnej ustawie.

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

13.

Kodeks powinien zapewniać stabilność przepisów danego działu prawa. Jest zrozumiałe, że Kodeks pracy przyjęty w innym ustroju 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 w 1994 r. i całości kodeksu w 1996 r. Poczynając od 2000 r., praktycznie nowelizacje kodeksu następują każdego roku, nierzadko więcej niż jeden raz. Jeżeli nawet przyjąć, iż częste zmiany są następstwem rozwoju prawa pracy, spowodowanego wyżej wymienionymi czynnikami, to daje się zauważyć ich nadmierną łatwość, czego wyraźnym przykładem jest dokonywanie zmian niekiedy w odstępach kilku tygodni. Niektóre z nich mają charakter poprawek legislacyjnych, jak na przykład zmiana przepisów o urlopie ojcowskim z 2010 r. Dotyczy to także poprawiania implementacji prawa unijnego. Pozostaje to w sprzeczności z założeniem, iż kodeks w dużo większym stopniu niż ustawa zwykła powinien służyć trwałości przepisów danej dziedziny prawa.

SUMMARY

The Labour code came into force on January 1, 1975. It was adopted for political and ideological reasons. Nevertheless it contained a number of good provisions, partially based on the pre-war labour legislation. Since 1989 it has been amended about seventy times. Provisions connected to the previous system have been repealed. The Code has been adjusted to the market economy. The foregoing pertains especially to preventing the escape from employment relationship, working time, prohibition of employee's competition, collective bargaining. Regardless of the above the rights of

employees in relation to parenthood have been extended a few times. Many provision of the Labour code have been changed as a result of the implementation of the European Union directives which applies e.g. to equal treatment in employment, fixed-term contract, transfer of undertaking, working time, health and safety at work. The Labour code is inconsistent. An attempt to issue a new one failed a few years ago.

Keywords: Labour code, pre-war labour legislation, adjustment to the market economy, rights in relation to parenthood, implementation of the European Union directives