

*Walerian Sanetra** <https://orcid.org/0000-0003-4519-4016>

W PIĘĆDZIESIĄTĄ ROCZNICĘ OBOWIĄZYWANIA KODEKSU PRACY

Streszczenie. Kodeks pracy obowiązuje już pięćdziesiąt lat. Oparty został na szeregu założeń, takich zwłaszcza jak: powszechność regulacji prawnej, kompleksowość regulacji, odrębność systemu prawa pracy, odrębność aksjologiczna, zapewnienie większej praworządności i sprawiedliwości w stosunkach pracy, uporządkowanie aparatury pojęciowej oraz zwięzłość i koherencja unormowań ustawowych. Treść Kodeksu pracy oraz jego strona formalno-legislacyjna zostały gruntownie przebudowane w następstwie zmian politycznych i społeczno-gospodarczych po 1989 r., a następnie w wyniku przystąpienia w 2004 r. Polski do Unii Europejskiej. W chwili wejścia w życie w 1975 r. – na tle innych państw tzw. obozu socjalistycznego – polski Kodeks pracy wyróżniał się wyższą jakością techniczno-legislacyjną i adekwatnością ustrojową oraz społeczno-gospodarczą. Dwukrotnie zostały podjęte nieudane próby (2007, 2018) uchwalenia nowego Kodeksu pracy. Mimo dziesiątek nowelizacji i erozji jego przepisów Kodeks pracy nadal obowiązuje i, co więcej, w nowej unijnej rzeczywistości trudno oczekiwać, że zostanie zastąpiony nowym kodeksem lub że w ogóle zostanie uchylony bez wprowadzenia w jego miejsce nowego analogicznego aktu prawnego.

Słowa kluczowe: założenia Kodeksu pracy, nowelizacje Kodeksu pracy, erozja Kodeksu pracy, przyszłość Kodeksu pracy

ON THE FIFTIETH ANNIVERSARY OF THE LABOUR CODE

Abstract. The Labour Code has been on force for fifty years. It was based on a number of assumptions, in particular: universality of regulations, their comprehensiveness, distinctiveness of the labour law system, axiological distinctiveness, ensuring greater rule of law and justice in employment relations, arrangement of conceptual apparatus and conciseness and coherence of statutory regulations. The content of the Code and its formal and legislative side were thoroughly rebuilt as a result of political and socio-economic changes after 1989, and then as a result of Polish accession to the European Union in 2004. At the time of its entry into force in 1975 – compared

* Emerytowany profesor Uniwersytetu w Białymstoku, były Prezes Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku. W latach 1990–2013 sędzia Sądu Najwyższego w stanie czynnym, w latach 2001–2013 Prezes Izby, ssnaws@sn.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 13.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 21.02.2025. Accepted: 7.04.2025.

Funding information: Not applicable. **Conflicts of interests:** None. **Ethical considerations:** The Authors assure of no violations of publication ethics and take full responsibility for the content of the publication.

to other country of so-called socialist camp – the Polish Labour Code was distinguished by its greater technical and legislative quality as well as its systemic and socio-economic adequacy. Twice unsuccessful attempts (2007, 2018) to enact a new Labour Code have been made. Despite dozens of amendments and erosion of its provisions, the Code is still in force and, moreover, in the new EU reality, it is difficult to expect that it will be replaced by new code or that it will be repealed without introducing a new code in its place.

Keywords: assumptions of the Labour Code, amendments to the Labour Code, erosion of the Labour Code, the future of Labour Code

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Uchwalony 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy ma twardy, choć trudny żywot. Uchwalony w warunkach innego ustroju, tj. tzw. realnego socjalizmu, zdołał się obronić i wykazuje swoją przydatność także w kapitalizmie. Można w tym do pewnego stopnia upatrywać potwierdzenia zjawiska ponadczasowości niektórych instytucji prawnych czy całych zespołów norm prawnych, czego szczególnie znanym przykładem są regulacje (pojęcia, instytucje) i mutacje prawa rzymskiego. Wykorzystywane one były (są) i w niewolnictwie, i w feudalizmie, i w kapitalizmie, i w (realnym) socjalizmie (por. np. ostatnio Giaro 2024, 25 i n.). Bywały przy tym okresy w historii, kiedy uważano, że im starsze prawo, to tym lepsze. W PRL znaczenie zjawiska obowiązywania w owym socjalistycznym (rewolucyjnym) ustroju burżuazyjnych ustaw z okresu międzywojennego starano się osłabić, wprowadzając odróżnienie formy od treści norm prawnych (prawa). Prowadziło to do ideologicznie i propagandowo stosunkowo strawnej tezy, że przedwojenne ustawodawstwo pracy przejęte przez nowy ustrój obowiązuje bez zmiany tylko gdy chodzi o jego formę (literę), natomiast pod względem jego treści jest ono już – lub staje się – ustawodawstwem socjalistycznym. Dodatkowo ideologicznej akceptacji przejścia przedwojennego ustawodawstwa pracy służyło twierdzenie o stosunkowo wysokiej postępowości tego ustawodawstwa z uwagi na stopień ochrony przez nie interesów pracowników. W koncepcję oddzielenia, a nawet przeciwstawienia formy i treści prawa, wpasowywało się także stanowisko Sądu Najwyższego, który uznał, że zasady prawa ustalone przez ten Sąd w okresie międzywojennym – przy niezmienionej literze prawa przejętego z okresu międzywojennego – nie obowiązują w warunkach nowego ustroju. Kodeks pracy został uchwalony w socjalizmie (w PRL), ale obowiązuje obecnie w warunkach gospodarki rynkowej (kapitalistycznej) oraz demokracji i pluralizmu politycznego oraz związkowego (społecznego). Jego dostosowanie do warunków nowego ustroju (kapitalizmu) nastąpiło przede wszystkim przez kolejne jego nowelizacje, w mniejszym zaś stopniu wskutek zmiany praktyki stosowania jego przepisów, w tym w następstwie nowej wykładni i nowego stosowania przez sądy, a więc w wyniku – jak mówiono w PRL – „włania” nowej treści (kapitalistycznej) do starej formy (socjalistycznej).

O potrzebie skodyfikowania prawa pracy myślano jeszcze w latach czterdziestych ubiegłego wieku. Pierwszy projekt Kodeksu pracy opracowano w 1949 r. (por. Giedrewicz-Niewińska 2015). W mojej ocenie projekt ten nie mógł stać się obowiązującym prawem z uwagi na to, że opracowywany wcześniej (od 1946 r.) nie uwzględniał zmian spowodowanych przejściem naszego ustroju do fazy określonej mianem stalinizmu (1950–1956), który w sferze prawa pracy charakteryzowały zwłaszcza takie przepisy jak te, które dotyczyły tzw. socjalistycznej dyscypliny pracy czy ograniczające wolność pracy (zapobiegające w okresie budowy socjalizmu tzw. płynności kadr).

Idea skodyfikowania prawa pracy w realny sposób ujawniła się dopiero w czasach E. Gierka, choć o potrzebie kodyfikacji ciągle się mówiło. Jedną z trudniejszych barier na tej drodze stanowił wprowadzony w okresie międzywojennym (rozporządzenia prezydenta z 1928 r.) podział na robotników i pracowników umysłowych. Z upływem lat był on sukcesywnie likwidowany, przy czym szczególnie istotną barierę w tym zakresie stanowiło zróżnicowanie urlopowych uprawnień pracowników umysłowych (miesięczny urlop wypoczynkowy) i robotników (urlop liczony w dniach i zależny od stażu pracy), gdyż jego zniesienie łączyło się ze sporymi obciążeniami państwa (uspołecznionych zakładów, bo one w PRL dominowały). Podział na robotników i pracowników umysłowych w zakresie uprawnień do urlopów wypoczynkowych został zniesiony przez ustawę z 1968 r. o urloпах wypoczynkowych, co otworzyło drogę do realnych działań na rzecz uchwalenia Kodeksu pracy. W 1969 r. pod przewodnictwem A. Mironczuka utworzono Komisję kodyfikacyjną przy Centralnym Zrzeszeniu Związków Zawodowych. W jej składzie istotną rolę odegrali akademicy przedstawiciele nauki prawa pracy. W Komisji udało się połączyć dorobek i doświadczenie nauki i praktyki prawa pracy. Opracowany przez Komisję projekt w wersji ostatecznej (Komisja przygotowała kilkanaście wersji projektu) w 1973 r. stał się przedmiotem prac formalno-redakcyjnych Komisji utworzonej pod przewodnictwem J. Dąbrowskiego, dyrektora departamentu ustawodawstwa pracy Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych. Komisja ta, z moim udziałem, pracowała przez kilka miesięcy nad formalną stroną dostarczonego jej tekstu, ale sformułowała również kilka propozycji o charakterze merytorycznym, dotyczących zwłaszcza kwestii rozwiązania stosunku pracy. Następnie projekt został poddany ocenom politycznym, w ramach których troszczono się między innymi o spodziewany wydzźwięk międzynarodowy i propagandowy jego rozwiązań (np. krytykowano zbyt dużą liczbę wyodrębnionych rodzajów odpowiedzialności pracownika). Jednocześnie przepisy o porzuceniu pracy starano się modyfikować, by lepiej mogły służyć ewentualnemu zwalczaniu strajków. Niektóre z działów Kodeksu, jak np. dział o odpowiedzialności materialnej pracowników, bez mała w całości opracowane zostały przez przedstawicieli uniwersyteckiego środowiska prawa pracy (por. np. Sanetra 2024, 50 i n.).

2. ZAŁOŻENIA KODEKSU PRACY

Uchwalony Kodeks pracy realizował ideę uporządkowania i scalenia istniejących regulacji prawnych, zarówno tych, które przejęte zostały z okresu międzywojennego, jak i ustanowionych po 1945 r. Jego celem było także ustanowienie nowych unormowań prawnych bardziej dopasowanych do warunków realnego socjalizmu oraz przewidywanych kierunków dalszego jego rozwoju. Jego rozwiązania oparte zostały przy tym na szeregu bardziej konkretnych założeń. Jednym z nich było założenie powszechności regulacji kodeksowych, które oznaczało objęcie kodeksowymi unormowaniami wszystkich pracowników i do pewnego stopnia także innych zatrudnionych osób (pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym). Zasadnicza zmiana polegała tu przy tym na objęciu pojęciem pracownika także osób zatrudnionych w aparacie państwowym na podstawie mianowania. Konsekwencją tego było uchylenie ustawy z 1922 r. o państwowej służbie cywilnej i uregulowanie – co do zasady – sytuacji prawnej urzędników państwowych w drodze rozporządzeń wykonawczych (na podstawie umowy o pracę i powołania). Mianowanie w służbie publicznej przywrócono wprawdzie w 1982 r. (ustawa o pracownikach urzędów państwowych), ale jednocześnie osoby mianowane w urzędach państwowych miały i mają nadal status pracowników, a nie funkcjonariuszy o statusie publicznoprawnym, jak było to na mocy ustawy z 1922 r. o państwowej służbie cywilnej.

Inne z założeń polegało na dążeniu do kompletności regulacji kodeksowych (inaczej – zupełności w aspekcie przedmiotu regulacji), co oznaczało, że w Kodeksie pracy mają zostać uregulowane wszystkie materie (stosunki prawne, instytucje prawne), które przez naukę i praktykę zaliczane są do prawa pracy. Założenie to między innymi prowadziło do pewnego zmarginalizowania autonomicznego prawa pracy, bo skoro Kodeks pracy miał ambicje „totalne”, to niewiele miejsca pozostawało dla dialogu społecznego i układów zbiorowych pracy (prawa pozastawowego), a także dla związków zawodowych i samorządu pracowniczego. Zarówno założenie powszechności regulacji kodeksowych, jak i założenie kompletności jego przepisów, zostały w istotnym zakresie zrealizowane, ale też zaakceptowane zostały liczne i ważne od nich odstępstwa. I tak dla przykładu w gruncie rzeczy poza Kodeksem pracy pozostali pracownicy mianowani i pracownicy zatrudnieni na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, jak również akt ten nie objął kwestii odpowiedzialności zakładu pracy za wypadki przy pracy, których następstwa w owym czasie tylko w ograniczonym zakresie były kompensowane w drodze stosowania przepisów ubezpieczenia społecznego.

Osobno można i należy mówić o założeniu kompleksowości Kodeksu pracy, co stanowi konsekwencję kompleksowości prawa pracy jako odrębnej gałęzi prawa. Należy tu mieć na uwadze, że teoretycznie możliwe było ograniczenie regulacji kodeksowych do elementów zobowiązaniowych stosunku pracy i pozostawienie

poza jego zakresem np. ochrony pracy. Jeden ze znanych podziałów prawa to ten, który dzieli je według metody regulacji i odróżnia unormowania oparte na zasadzie równości stron stosunków prawnych, na zasadzie nierówności stron oraz te, które stosują metodę penalną (Stelmachowski 1969). W mojej ocenie w prawie pracy, obok metody zobowiązaniowej (prywatnoprawnej), administracyjnoprawnej (publicznoprawnej) i penalnej można wyróżnić także metodę dialogu i konsultacji (szerzej – zbiorowego prawa pracy), a w jej ramach metodę posługiwania się autonomicznym prawem pracy (układy zbiorowe pracy, regulaminy zakładowe) czy metodę łącznego regulowania kwestii materialnoprawnych i procesowych. Stosowanie tych wielu różnych metod regulacji prawnej w obszarze przedmiotu prawa pracy, w tym unormowań Kodeksu pracy, przesądza o kompleksowym charakterze tej gałęzi prawa i kompleksowości tego aktu prawnego.

Innymi słowy, w unormowaniach w Kodeksie pracy w sposób pośredni wyrażono stanowisko, że prawo pracy jest gałęzią kompleksową w tym sensie, że do jego przedmiotu należą nie tylko stosunki pracy jako stosunki o charakterze zobowiązaniowym, ale także stosunki niemające takiej natury prawnej, takie zwłaszcza jak te, które normowane są przez zbiorowe prawo pracy, na co w Kodeksie pracy wskazują chociażby przepisy dotyczące funkcjonowania związków zawodowych, załóg pracowniczych czy pracowników jako pewnych zbiorowości reprezentowanych w różny sposób (por. kodeksowe unormowania dotyczące np. zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych czy konsultowania pracowników w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisji bezpieczeństwa i higieny pracy). Stosunki te na ogół nie mają charakteru zobowiązaniowego (nie należą do prawa stosunku pracy czy indywidualnego prawa pracy) (por. Goździewicz 2017; Florek 2007), ale też nie można ich zaliczać do prawa publicznego czy administracyjnego (por. Baran 2014). Niezależnie wszakże od tego sformułowania Kodeksu pracy, dają też podstawę do twierdzenia, że w jego ujęciu do prawa pracy należą również stosunki niepracowniczego zatrudnienia typu administracyjnoprawnego (art. 301, 302), jak i niepracownicze zatrudnienie typu cywilnoprawnego (art. 303) (por. Baran 2015). To samo dotyczy niektórych stosunków administracyjnoprawnych (administracyjnego prawa pracy), chociażby w zakresie, w jakim Kodeks pracy reguluje status i uprawnienia inspekcji pracy jako organu administracyjnego. Do przedmiotu prawa pracy należą też stosunki procesowe (procesowe prawo pracy), skoro w jego dziale dwunastym uregulowano rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy (por. Baran 2016). W zakresie przedmiotu prawa pracy mieszczą się również stosunki prawnokarne, skoro Kodeks pracy w dziale dwunastym reguluje wykroczenia przeciwko prawom pracownika (karne prawo pracy). Jego ujęcia pozwalają również na twierdzenie, że przyjęto w nim, iż do przedmiotu prawa pracy należą również stosunki poprzedzające nawiązanie stosunku pracy, w tym zwłaszcza te, które obecnie unormowane są w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (prawo rynku pracy) (por. Włodarczyk 2018). Zatrudnienie

i rynek pracy pozostają w bezpośrednim i najściślejszym związku z prawem do pracy i wolnością pracy. To pierwsze prawo było zaś wyraźnie sformułowane w pierwotnej wersji Kodeksu pracy, a wolność pracy została wyeksponowana jako podstawowa zasada prawa pracy dopiero w wyniku jego nowelizacji z 1996 r. (por. np. Góral 2011).

Można więc stwierdzić, że w ujęciu Kodeksu pracy prawo pracy jest kompleksową gałęzią prawa zarówno ze względu na jego przedmiot (stosunek pracy i stosunki prawne z nim związane), jak i zastosowane metody regulacji prawnej (metoda zobowiązaniowa, metoda administracyjnoprawna, metoda właściwa zbiorowemu prawu pracy i metoda penalna oraz inne metody publicznoprawne). Jego stosunek do prawa cywilnego jest w miarę jednoznacznie określony, wiele zaś wątpliwości trudnych do teoretycznego i praktycznego zinterpretowania utrzymuje się i, jak można przewidywać, będzie się utrzymywało, gdy chodzi o stosunek prawa pracy zwłaszcza do prawa administracyjnego, procesowego prawa cywilnego, prawa karnego, ale także do prawa ubezpieczeń społecznych.

Twórcom Kodeksu pracy przyświecała również myśl o potrzebie zapewnienia pewnej równowagi między ochronną i organizacyjną funkcją prawa pracy. Gdy chodzi o ochronę interesów pracowniczych, to – zwłaszcza w zakresie świadczeń o charakterze majątkowym – ustawiona ona została na dość skromnym poziomie. W zakresie funkcji organizacyjnej w Kodeksie pracy przewidziano dość liczny katalog różnego rodzaju sankcji i dolegliwości za naruszanie obowiązków przez pracowników, gdyż przez cały PRL mieliśmy do czynienia z niskim poziomem tzw. woli pracy oraz jej jakości, wynikającymi z wadliwych mechanizmów na jakich oparte było funkcjonowanie gospodarki realnego socjalizmu. Nie pomogły tu sankcje ustanowione w Kodeksie pracy czy np. „zakłęcia” polegające na dwukrotnym powtórzeniu w nim (art. 12 i 100), że pracownik jest zobowiązany do przestrzegania dyscypliny pracy, bądź też ustanowieniu reguły, iż w przypadku porzucenia pracy dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy.

Jedno z założeń kodyfikacyjnych polegało także na konieczności jednoznacznego określenia w Kodeksie pracy jego założeń aksjologicznych. W owym czasie nie mówiono przy tym o aksjologii (wartościach – „aksjologia” nie była w modzie), ale raczej o zasadach ustroju i celach PRL (por. uchylony art. 7 k.p.). Posługując się współcześnie rozpowszechnioną terminologią i założeniami teoretycznoprawnymi, można uznać, że obok wstępu do Kodeksu pracy jego założenia aksjologiczne znalazły wyraz we wprowadzeniu do niego kategorii podstawowych zasad prawa pracy i zamieszczeniu w nim ich katalogu.

Inne z najważniejszych założeń przyświecających twórcom Kodeksu pracy polegało na przebudowie podstaw dyferencjacji prawa pracy, która zresztą zaczęła się znacznie wcześniej i dotyczyła stopniowego znoszenia podziału na robotników i pracowników umysłowych. Jeszcze inną poważną nowość w tym obszarze stanowiło wprowadzenie do Kodeksu pracy pojęcia uspołecznionego zakładu pracy o szczególnie ukształtowanym statusie prawnym – innym od pozostałych

zakładów pracy i osób prywatnych zatrudniających pracowników – co stanowiło konsekwencję zdecydowanej dominacji przedsiębiorstw państwowych w ówczesnej gospodarce realnego socjalizmu.

Osobno też można mówić o założeniu skuteczności i umocnienia praworządności oraz sprawiedliwości w stosunkach pracy, jakkolwiek do Kodeksu pracy co do zasady nie włączono przepisów o państwowej i społecznej inspekcji (ich statusie), normując w nim tylko niektóre szczegółowsze uprawnienia tej pierwszej i w gruncie rzeczy jedynie wspominając o istnieniu społecznej inspekcji. Nieprzestrzeganie prawa pracy przez pracodawców (inaczej, niski stopień praworządności) jest to bolączka, której jednak nie udało się przezwyciężyć wtedy – w następstwie uchwalenia Kodeksu pracy – ale nie udaje się nam jej zwalczyć również i dzisiaj, jak i przez cały pięćdziesięcioletni okres obowiązywania Kodeksu pracy. Zaznaczyć należy, że mówiąc o praworządności w stosunkach pracy oraz sprawiedliwości (równości traktowania), co do zasady na myśli mamy przestrzeganie prawa przez pracodawcę i ochronę uprawnień pracownika.

Kolejne założenie, o którym można i należy mówić, to umocnienie odrębności czy autonomii prawa pracy względem innych działów prawa, a zwłaszcza prawa cywilnego. Autonomia ta została przy tym mocniej – niż miało to miejsce w przepisach wprowadzających Kodeks cywilny (art. XII) – zaakcentowana w art. 300 k.p., niezależnie od tego, że samo uchwalenie Kodeksu pracy i fakt skodyfikowania ustawodawstwa pracy oznaczały ugruntowanie gałęziowej odrębności prawa pracy.

Osobne założenie stanowiło również dążenie do zapewnienia regulacjom kodeksowym możliwie wysokiej jakości formalnej i techniczno-legislacyjnej. Położono nacisk na zwięzłość regulacji, ich niesprzeczność i zupełność, przejrzystość i zwartość systematyki oraz modernizację i adekwatność stosowanej terminologii.

Początkowo uchwalony Kodeks pracy spotkał się z licznymi słowami krytyki zarówno ze strony nauki, jak i praktyki. W krótkim czasie jednak powszechnie ocena formalnej i merytorycznej wartości Kodeksu uległa zmianie. Obecnie dość często akcentowane przy tym są formalnoprawne walory tego aktu prawnego, co skądinąd nie dziwi, jeżeli zważyć na niską techniczno-legislacyjną jakość współcześnie tworzonego prawa pracy. Na tym tle warto podkreślić, że w dziesięciolecie obowiązywania Kodeksu pracy podjęto próbę całościowej oceny wartości merytorycznej i formalnej jego obowiązywania, w tym także określenia kryteriów pozwalających na wyważony – pozbawiony arbitralności i subiektywizmu – osąd jego funkcjonowania i praktycznego znaczenia¹. W ogólnych ocenach Kodeksu pracy po jego uchwaleniu między innymi zwracano uwagę, że – uwzględniając praktykę państw tzw. obozu socjalistycznego – został on uchwalony stosunkowo późno i nie był inspirowany rozwiązaniami kodeksu pracy ZSRR. Był przez to bardziej dojrzały i dopasowany do stopniowo liberalizującej się gospodarki

¹ Kodeks pracy 1975–1985, Wrocław 1986. XIII Zimowa Szkoła Prawa Pracy.

i życia społecznego realnego socjalizmu, a także zachodniej myśli prawniczej prawa pracy oraz rozwiązań przyjmowanych przez MOP. Jego rozwiązania kształtowane były w dość długim i skomplikowanym procesie, w którym uczestniczyła nauka prawa pracy, ale także i ustawodawca. Od pewnego czasu bowiem uchwalane najważniejsze ustawy z zakresu prawa pracy przygotowywane były z myślą, by w przyszłości mogły one bez większych zmian znaleźć się wprost w treści Kodeksu pracy. Tak było zwłaszcza w przypadku ustawy z 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ustawy z 1968 r. o urlopach wypoczynkowych. Ustawy te bowiem w gruncie rzeczy tylko po niewielkich zmianach natury redakcyjnej włączone zostały do Kodeksu pracy jako jego – odpowiednio – dział dziesiąty i siódmy. O szczególnie wysokiej jakości formalnej, ale także i do pewnego stopnia merytorycznej Kodeksu pracy, świadczy to, że o ile kodeksy byłych tzw. państw socjalistycznych, po dokonanych w nich zmianach ustrojowych po 1990 r. zostały zastąpione nowymi kodeksami pracy, to nasz Kodeks pracy obowiązuje nadal, choć został „zdemolowany” przez liczne nowelizacje i to zarówno w czasach PRL, jak i po 1989 r.

3. NOWELIZACJE KODEKSU PRACY

Dla historii naszego Kodeksu pracy znamienne są zwłaszcza dwa zjawiska, a mianowicie jego nowelizacje i swoista erozja treści oraz formy. W ciągu pięćdziesięciu lat obowiązywania nowelizacji tych było tak wiele, że, posługując się neologizmem, można stwierdzić, iż Kodeks pracy został „zanowelizowany”. Nasilenie nowelizacji z reguły przy tym powodowane było przez przyczyny o zasadniczym znaczeniu politycznym. Tak było w przypadku wydarzeń 1980 i ogłoszenia stanu wojennego (1981 r.), upadku realnego socjalizmu (1989 r.) oraz przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (2004 r.) (Sanetra 2021, 1482). Te fakty polityczne były w istocie powodem dokonywanych zmian w Kodeksie pracy, choć ich konsekwencje w postaci jego nowelizacji z reguły były przesunięte w czasie i to nieraz bardzo odległym. Niektóre nowelizacje miały przy tym charakter kompleksowy (generalny) i były długo przygotowywane, inne charakteryzowała doraźność (częstkowość). W latach siedemdziesiątych Kodeks pracy właściwie nie był nowelizowany.

W latach osiemdziesiątych kolejne nowelizacje związane były z wysiłkami mającymi na celu obronę walącego się ustroju politycznego i społeczno-gospodarczego, która zresztą się nie udała. W tych latach charakter kompleksowy miała nowelizacja Kodeksu pracy z 1989 r. Przyjęta została po Okrągłym Stole (kwiecień 1989). Inspirowana była głównie chęcią dostosowania Kodeksu pracy do założeń realizowanej w owym czasie reformy gospodarczej i przewidywanej jej intensyfikacji. Poprzedziły ją trzy projekty nowelizacji Kodeksu, firmowane przez Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych (jeden z 1987 i dwa z 1988 r.) (Sanetra 1989,

19 i n.). Nie przewidywano jednak, że w krótkim czasie zostanie rozpoczęty proces przechodzenia do gospodarki rynkowej i stąd dokonane zmiany nie mogły się okazać wystarczające w nowych warunkach. Nowy demokratyczny ustrój polityczny, pluralizm związkowy oraz wymagania gospodarki rynkowej w zasadniczy sposób uwzględniono dopiero w wyniku nowelizacji z 1996 r., którą przygotowano przy dużym udziale działającej od 1990 r. Komisji do spraw reformy prawa pracy.

W wyniku nowelizacji z 1989 r. (ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 20, poz. 107) w szczególności przywrócono znaną z art. 476 k.z. zasadę gwarantującą pracownikom stałość zatrudnienia mimo przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. W ramach tej nowelizacji dostosowano redakcję przepisów Kodeksu pracy do zmian, jakie zaszły w ruchu zawodowym, wynikających zwłaszcza z przywrócenia zasad pluralizmu związkowego i wolności związkowych. Wielość związków zawodowych i różnicowanie ich statutów oraz struktur organizacyjnych sprawiły, że anachronizmem okazało się utrzymywanie występującego w Kodeksie pracy terminu „rada zakładowa”, zwłaszcza że pochodzący z 1945 r. dekret o radach zakładowych został uchylony już znacznie wcześniej przez ustawę o związkach zawodowych z 1982 r. Rozbudowano przepisy o powołaniu jako podstawie stosunku pracy, przewidziano dochodzenie roszczeń przed sądem w sprawach opinii o pracy i świadectw pracy, zniesiono umowę na okres wstępny oraz ustanowiono możliwość nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy jest ono w ocenie sądu pracy niemożliwe lub niecelowe.

W latach dziewięćdziesiątych z perspektywy regulacji Kodeksu pracy podstawowe znaczenie miała całościowa jego nowelizacja z 1996 r. Jej celem głównie było dostosowanie Kodeksu pracy do wymagań rynku i pluralizmu związkowego. Ograniczono w niej organizacyjną funkcję prawa pracy (znosząc zwłaszcza przepisy dotyczące dyscypliny formalnej oraz jakości i ilości pracy), co wiązało się ze słusznym przekonaniem, że w warunkach gospodarki rynkowej, groźby bezrobocia oraz innych mechanizmów właściwych kapitalizmowi, pracodawcy są w stanie bez osobnych reguł dyscyplinujących ustanowionych w Kodeksie pracy zapewnić wysoką jakość i wydajność pracy oraz odpowiedni poziom tzw. woli pracy. Jednocześnie wzmocniono ochronną funkcję prawa pracy, co wyrażało się w ustanowieniu szczegółowych regulacji korzystnych z punktu widzenia interesów pracownika. Wynikało to m.in. stąd, że w Komisji do spraw reformy prawa pracy przewagę mieli działacze związkowi i ich punkt widzenia, interesy pracodawców były zaś dość słabo reprezentowane, co wiązało się z tym, że w owym czasie byli oni jeszcze w małym stopniu zorganizowani i świadomi swoich interesów oraz ich uzależnienia od przyjęcia takich lub innych rozwiązań w prawie pracy.

W ramach nowelizacji z 1996 r. przebudowano katalog podstawowych zasad prawa pracy oraz ustanowiono ogólne reguły dotyczące państwowej i społecznej inspekcji pracy, uchylono m.in. przepisy o porzuceniu pracy, ograniczono zakres zastosowania instytucji powołania na stanowisko, upowszechniono odprawy

emerytalno-rentowe i zmieniono przepisy dotyczące odprawy pośmiertnej, zniesiono opinie o pracy, rozciągnięto na prywatnych pracodawców przepisy o odpowiedzialności porządkowej, ustanowiono sądową kontrolę nad stosowaniem przez pracodawców kar porządkowych, wprowadzono możliwość niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia wobec niego przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, zmodyfikowano niektóre przepisy dotyczące umowy na okres próbny, wprowadzono zasadę, że kolejna trzecia umowa o pracę zawarta na czas określony staje się umową zawartą na czas nieokreślony, zmodyfikowano przepisy odnoszące się do wypowiedzenia umowy o pracę oraz wygaśnięcia stosunku pracy. Zmiany dotyczyły także czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, ochrony pracy kobiet i młodocianych, a także bezpieczeństwa i higieny pracy (prawo powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie niebezpieczeństwo). Rozbudowano przepisy dotyczące wynagrodzenia za pracę. Wprowadzono regulamin wynagradzania (zmieniono też przepisy o regulaminie pracy) oraz wzmocniono ochronę wynagrodzenia pracowniczego. Przywrócono również, znaną z okresu międzywojennego, instytucję zakazu konkurencji. Zmieniono przepisy – wprowadzone przez nowelę z 1989 r. – o grupowej organizacji pracy oraz brzmienie art. 298 k.p. Rozbudowano katalog typów wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zmodyfikowano zasady nakładania kar za te wykroczenia przez inspektorów pracy (art. 281–290 k.p.). Rozbudowano także treść art. 9 k.p., ustalając określoną relację między ustawami, aktami wykonawczymi, układami zbiorowymi pracy i innymi porozumieniami zbiorowymi oraz regulaminami i statutami, opartą na założeniu pierwszeństwa unormowań korzystniejszych dla pracownika. Pojęcie „zakład pracy” w znaczeniu podmiotowym zastąpiono terminem „pracodawca”, co pociągnęło za sobą usunięcie art. 299 k.p. dotyczącego osób fizycznych zatrudniających pracowników, w tym w gospodarstwach domowych i rolnych (w sumie dokonano ponad 200 zmian w przepisach Kodeksu pracy) (por. Florek 1999, XI i n.)².

Dla całego naszego prawa pracy, w tym także dla systematyki i treści Kodeksu pracy, zasadnicze znaczenie miały i mają nasze związki z Unią Europejską (Wspólnotami Europejskimi), zwłaszcza od chwili przystąpienia do niej przez nasz kraj w 2004 r. Regulacje wspólnotowe w pewnym zakresie musiały być brane pod uwagę z mocy zobowiązań wynikających z Umowy (Układu) o stowarzyszeniu ze Wspólnotami (zawartej w 1991 r. i obowiązującej od 1994 r.). Od 1998 r. przyjęliśmy na siebie obowiązek dostosowania naszego prawa, w tym także prawa pracy, do prawa unijnego, co zrealizowane zostało między innymi przez stosowne nowele do Kodeksu pracy. Po przystąpieniu do Unii (2004 r.) ciąży zaś na nas zwłaszcza obowiązek implementowania dyrektyw unijnych z zakresu

² Por. też Iwulski, Sanetra 1996, gdzie osobno omówiono przyczyny i uwarunkowania zmian wprowadzonych przez nowelizację z 1996 r.

prawa pracy, co realizowane jest w głównej mierze przez wprowadzanie nowelizacji do Kodeksu pracy. Można ocenić, że zarówno przed przystąpieniem do Unii Europejskiej (od 1998 r.), jak i od czasu naszego członkostwa w tym organizmie (2004 r.), nasz Kodeks pracy i całe nasze prawo pracy jest zmieniane przede wszystkim w następstwie realizacji obowiązków i inspiracji unijnych. Stosunkowo niewiele w tym zakresie zmieniło uchwalenie Konstytucji RP (1997 r.), więcej zaś COVID-19, jeżeli uznać, że wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów o pracy zdalnej (nowelizacja z 2022 r., która w miejsce przepisów o telepracy wprowadziła przepisy o pracy zdalnej) stanowi w jakiejś mierze jego konsekwencję.

Do tej pory Kodeks pracy – w wyniku jego nowelizacji – implementował 34 dyrektywy unijne. Sprawilo to, z jednej strony, że zmiany jego treści, systematyki i formy były i są pod przemożnym wpływem prawa unijnego, a jednocześnie – z drugiej strony – mają one charakter punktowy (częstkowy, fragmentaryczny), bo z reguły przedmiotem regulacji dyrektyw Unii Europejskiej są stosunkowo jednorodne i wąskie zagadnienia. Na tym tle na uwagę zasługuje zwłaszcza nowelizacja Kodeksu pracy z 2003 r., która miała charakter generalny, a nie częstkowy i dotyczyła nie tylko materii normowanych przez dyrektywy unijne (Iwulski, Sanetra 2004)³. Dokonano w niej przy tym ważnych zmian w przepisach dopiero co wprowadzonych w wyniku nowelizacji Kodeksu pracy w 2001 i 2002 r. Całościowo uregulowano między innymi kwestię równego traktowania w zatrudnieniu, wprowadzono przepisy dotyczące danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie i pracowników, określono warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Polski z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej (zastępując wcześniejsze – z 2001 r. – wadliwie zaadresowane przepisy), w całości w gruncie rzeczy na nowo uregulowano czas pracy (cały dział szósty uzyskał nową redakcję), wprowadzono reguły dotyczące pracy dzieci do ukończenia przez nie 16. roku życia. Liczne i o różnej wadze zmiany dotyczyły także podstaw stosunku pracy, umowy o pracę i zasad jej rozwiązywania, przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, wynagrodzenia za pracę (zwłaszcza jego ochrony), poszerzenia obowiązków pracodawcy, uprawnień związanych z rodzicielstwem, urlopów wypoczynkowych, bezpieczeństwa i higieny pracy, odpowiedzialności za wykroczenia, uchylono także przepisy o grupowej organizacji pracy i wydawaniu rozporządzeń wykonawczych na podstawie art. 298.

Najistotniejsze i najbardziej intensywne zmiany do Kodeksu pracy wprowadzono w celu dostosowania jego przepisów do zmiany ustroju po 1989 r. (nowelizacje z 1994 – radykalna zmiana przepisów o układach zbiorowych pracy – i 1996 r.) oraz w związku z przygotowywaniem się Polski do akcesji do Unii Europejskiej (2000–2003).

³ Na temat zmian wprowadzonych przez nowelizacje z 2001 i 2002 r. por. Iwulski, Sanetra 2003.

4. EROZJA KODEKSU

Obok zjawiska „zanowelizowania” Kodeksu pracy istotnym fenomenem jest również jego erozja. Polegała i polega ona na tym, że – z jednej strony – z Kodeksu pracy usuwano niektóre przepisy i instytucje, regulując je w innych aktach normatywnych oraz – z drugiej strony – normując określone, nowe materie poza tym aktem, mimo że należą one do przedmiotu prawa pracy i powinny być uregulowane właśnie w nim, a nie w osobnych ustawach. Przede wszystkim były to ustawy regulujące inne materie prawa pracy niż stosunek pracy, bo ten był i jest głównym przedmiotem unormowań Kodeksu pracy. Nie jest tak jednak w przypadku wszystkich ustaw pozakodeksowych. Część z nich w dużej mierze zawiera unormowania dotyczące stosunku pracy i stąd w gruncie rzeczy w tym zakresie powinny się one znaleźć w Kodeksie pracy. Do takich ustaw należy zaliczyć: ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy z 1989 r. (o zwolnieniach grupowych), zastąpioną przez ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z 2003 r.; ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 r., która w istotny sposób została znowelizowana w 2016 r.; ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z 2003 r.; ustawę o czasie pracy kierowców z 2004 r.; ustawę o pracy na morzu z 2015 r., której poprzedniczką była ustawa o pracy na morskich statkach handlowych z 1991 r.; ustawę o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy z 2013 r.; ustawę o ochronie roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracowników z 1993 r., zastąpioną przez ustawę z 2006 r. oraz ustawę o delegowaniu pracowników do świadczenia pracy w Polsce z 2016 r. czy nawet ustawę o pracowniczych planach kapitałowych z 2018 r., przy świadomości jednak wątpliwości co do zakwalifikowania jej do tego lub innego działu prawa. W ustawach tych znajdują się materie, które wykraczają poza ramy stosunku pracy i to właśnie stanowi uzasadnienie – nie zawsze trafne – dla wyłączenia regulacji w nich zawartych z Kodeksu pracy. Tak było między innymi w przypadku ustawy z 2016 r. dotyczącej pracowników z państw Unii Europejskiej delegowanych do wykonywania pracy na obszarze naszego kraju. Przepisy dotyczące tej kwestii, jak wyżej wspomniano, znajdowały się w Kodeksie pracy, ale w wyniku konieczności uwzględnienia unormowań tworzących system kontroli nad prawidłowym zatrudnieniem na ich podstawie obywateli Unii Europejskiej w naszym kraju, ustawodawca zdecydował się na uchwalenie osobnej ustawy i uchylenie odnośnych przepisów kodeksowych.

Nie można także zapominać o licznych pragmatykach pracowniczych (służbowych). System tych pragmatyk – poczynając od ustaw o służbie cywilnej (1996, 1998, 2006 i 2008) – został niejako stworzony na nowo po 1989 r.; pierwszą była ustawa o pracownikach samorządowych z 1990 r., zastąpiona przez ustawę z 2008 r. W kolejnych latach uchwalono nowe przepisy dotyczące pracowników

oświaty (Karta Nauczyciela pochodzi wprawdzie z 1982 r., ale była wielokrotnie nowelizowana i w sposób zasadniczy odbiega od tego, co było zawarte w jej pierwotnym tekście), nauki i szkolnictwa wyższego, sądownictwa i prokuratury, kontroli państwowej (np. NIK, PIP) oraz dawnych tzw. przedsiębiorstw scentralizowanych (np. Lasy Państwowe). Należy też pamiętać o przepisach dotyczących odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, które nie zostały włączone do Kodeksu pracy z uwagi na ich dualistyczny charakter, polegający na tym, że na mocy ustawy z 1968 r. oraz późniejszej ustawy o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych z 1975 r., uchylonej przez ustawę z 2002 r., przewidywały, że część świadczeń wypłacana jest przez zakład pracy i w związku z tym ma naturę zobowiązaniową, a część należy się od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Większość pozakodeksowego prawa pracy stanowi jednak prawo, które za przedmiot nie ma stosunku pracy (indywidualne prawo pracy), ale inne stosunki z zakresu prawa pracy. Pamiętać tu jednak należy, że Kodeks pracy ma charakter kompleksowy, co oznacza, że zgodnie z przyjętym ogólnym założeniem reguluje nie tylko stosunek pracy (stosunki indywidualnego prawa pracy), ale także inne stosunki prawne mieszczące się w przedmiocie prawa pracy. W tym kontekście należy wymienić zwłaszcza zbiorowe prawo pracy oraz prawo rynku pracy. Gdy chodzi o to drugie prawo, to warto wskazać, że ustawa o zatrudnieniu z 1989 r. miała raczej charakter prognostyczny, gdyż problemy zatrudnienia wynikające z poszukiwania pracy przez liczne grupy osób, a więc bezrobocie, jeszcze się w tym czasie nie ujawniły, choć się ich spodziewano i przewidywano je. Ustawodawca nie mógł się wzorować na rozwiązaniach z okresu międzywojennego, bo pochodziły one z czasów zbyt odległych, a w okresie PRL z uwagi na likwidację bezrobocia zrezygnowano z ich kontynuowania. Dla ustawodawcy problemem, który mu spędzał sen z oczu, nie było to, jak znaleźć pracę dla jej poszukujących, ale raczej jak zmusić obywateli, by zechcieli pracować tam, gdzie według jego woli powinni. Tak było zwłaszcza w okresie stalinowskim (1950–1956), w którym zasada wolności pracy została radykalnie ograniczona, ale i w czasach późniejszych, czego świadectwem była ustawa o zatrudnieniu absolwentów szkół wyższych z 1964 r. Rozwiązania przyjęte w 1989 r. miały charakter biurokratyczny, przy czym zasiłek dla bezrobotnych nie został ukształtowany jako świadczenie z ubezpieczenia społecznego. W związku z narastaniem bezrobocia w 1991 r. uchwalono nową ustawę, którą następnie prawie co pół roku nowelizowano (Sanetra 1993). Zasadniczy wszakże kierunek co do sposobu ułatwiania obywatelom znajdowania pracy oraz łagodzenia skutków bezrobocia był w tej ustawie kontynuowany. Podobnie było w przypadku ustawy z 1994 r. i obowiązującej obecnie ustawy z 2004 r. Przepisy tej ustawy zostały gruntownie przebudowane i rozbudowane głównie w następstwie pogłębiającego się bezrobocia i kryzysu społeczno-gospodarczego z 2008 r.

Gdyby odnosić się tylko do czasów PRL, to należałoby stwierdzić, że obecne prawo rynku pracy jest zupełnie nowym, rozbudowanym działem prawa pracy (por. Włodarczyk 2018).

5. MODYFIKACJA PIERWOTNYCH ZAŁOŻEŃ W WYNIKU NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

W próbie całościowej oceny pięćdziesięcioletniej historii obowiązywania naszego Kodeksu pracy warto spojrzeć na nią także przez pryzmat realizacji przyjętych na początku w nim jego ogólnych założeń. Niektóre z nich zachowały pełną aktualność, jak np. założenie odrębności gałęziowej prawa pracy, a zwłaszcza autonomii prawa pracy względem prawa cywilnego, skoro art. 300 k.p. nadal obowiązuje. Natomiast wraz z dziesiątkami nowelizacji Kodeksu pracy pod znakiem zapytania stanął jego wysoki poziom formalny i techniczno-legislacyjny (trafność i zwięzłość terminologii, przejrzysta systematyka, trwałość unormowań). Można mieć wątpliwości czy obecnie założenie takie jest nadal realizowane i czy pod tym względem Kodeks pracy może stanowić w dalszym ciągu w pełni wzór do naśladowania.

Odnosząc się do założenia powszechności i kompletności unormowań Kodeksu pracy, należy stwierdzić, że zostały one co do zasady utrzymane z tym, że z upływem lat spotęgowała się liczba ustanawianych od nich odstępstw (odrębność statusu pracowników urzędów państwowych, służba cywilna, pracownicy tymczasowi, zwolnienia grupowe, pracownicy delegowani, niewypłacalność roszczeń pracowniczych itd.). Gdy idzie o założenie kompleksowości regulacji kodeksowych, a zwłaszcza nasilenie posługiwania się w nim różnymi metodami regulacji (prywatnoprawną, publicznoprawną, penalną, znamionną dla zbiorowego prawa pracy – dialogu i konsultacji oraz polegającą na użyciu autonomicznych źródeł prawa), to można ocenić, że stopniowo jego realizacja ulegała ugruntowaniu, tzn. że Kodeks pracy stawał się coraz bardziej aktem kompleksowym, choć jednocześnie mniej kompletnym.

Można ocenić, że zasadniczo równowaga między funkcją ochronną i organizacyjną Kodeksu pracy nie została zachwiana, choć z upływem lat poszerzane były uprawnienia pracowników i ochrona ich interesów, co w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych było w dużej mierze zasługą związków zawodowych, a obecnie przede wszystkim wynika z konieczności implementowania dyrektyw unijnych oraz rozwoju gospodarki i ogólnego postępu cywilizacyjnego. Inaczej natomiast wypada ocena wyrażonej w podstawowych zasadach prawa pracy aksjologii Kodeksu pracy. Została ona bowiem gruntownie przebudowana (np. brak literalnego zadeklarowania prawa do pracy, uchylenie obowiązku dyscypliny pracy, prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, równe traktowanie w zatrudnieniu). Utrzymane zostało założenie, że Kodeks pracy powinien formułować wyraźnie

swoją aksjologię, ale została ona zmieniona z uwagi na przejście do nowego demokratycznego ustroju opartego na zasadach pluralizmu politycznego i związkowego oraz gospodarki rynkowej.

Twórcy Kodeksu pracy przebudowali podstawy dyferencjacji Kodeksu pracy, znosząc zwłaszcza podział na robotników i pracowników umysłowych oraz uznając funkcjonariuszy publicznych (mianowanych w służbie cywilnej) za pracowników. Przebudowano też dyferencjację po stronie zatrudniającej (uspołecznione zakłady pracy, zakłady pracy, osoby fizyczne, gospodarstwa domowe, gospodarstwa rolne). W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy zmiany wprowadzone w nim w zakresie dotyczącym dyferencjacji strony pracowniczej co do zasady zostały utrzymane. Inaczej jest jednak w przypadku podmiotu zatrudniającego. Wprowadzone zostało bowiem jednolite pojęcie pracodawcy. Kryterium typu własności jako podstawy dyferencjacji w Kodeksie pracy oraz w aktach pozakodeksowych od 1996 r. zastąpiono głównie przez miernik wielkości pracodawcy, przy czym miarą tej wielkości jest przede wszystkim liczba zatrudnionych przez pracodawcę pracowników (Goździewicz 2013; Łaga 2016). Nie oznacza to jednak przy tym, że kryterium to było zupełnie nieobecne we wcześniejszych przepisach Kodeksu pracy (np. było stosowane, gdy chodzi o wydawanie regulaminu pracy). Kodeks pracy w pierwotnym brzmieniu ustanowił nową dyferencjację reguł prawa pracy, jednakże kolejne, częściowo nowe zróżnicowanie unormowań ustanowione zostało w wyniku jego nowelizacji (od 1996 r.) i w tym sensie nowelizacje zmieniły podstawy dyferencjacji tego aktu prawnego i tym samym także (ponownie) całego prawa pracy, choć w ograniczonym zakresie.

W Kodeksie pracy – w jego pierwotnym kształcie – wzmocnieniu praworządności w stosunkach pracy miały służyć przede wszystkim rozwiązania w zakresie sposobu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy (dział dwunasty) i odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (dział trzynasty) (Sanetra 2021, 1492 i n.). Oba te działy zostały gruntownie przebudowane. W zakresie sposobu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy widziano nie tylko potrzebę stworzenia (przewrócenia działającego do 1950 r. sądownictwa pracy, na podstawie ustawy z 1934 r., uchwalonej w miejsce ustawy z 1928 r.) odrębnego sądownictwa pracy (okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych – ustawa z 1974 r.), ale także powierzenia go w szerokim zakresie czynnikowi społecznemu. Kodeks pracy powołał więc do życia wzorowane na komisjach rozjemczych utworzonych w 1954 r. zakładowe i terenowe komisje rozjemcze oraz komisje odwoławcze do spraw pracy. Komisje te oraz okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych zostały zlikwidowane w 1985 r. W ich miejsce powołano rejonowe sądy pracy i wojewódzkie sądy pracy i ubezpieczeń społecznych. Kolejne zmiany następowały poza Kodeksem pracy i polegały na wyeliminowaniu z Prawa o ustroju sądów powszechnych (nowelizowana wielokrotnie ustawa z 2001 r.) nazwy „sąd pracy” i uznaniu, że istnieją tylko wydziały pracy w sądach powszechnych oraz na ograniczeniu roli ławników w rozstrzyganiu spraw z zakresu prawa pracy (zmiany

w Kodeksie postępowania cywilnego). W 2017 r. do art. 262 k.p. wprowadzono sformułowanie, że spory ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne zwane „sądami pracy”. Zmiany te oznaczają stopniowe ograniczanie odrębności sądownictwa pracy oraz eliminowanie czynnika społecznego ze sfery wymiaru sprawiedliwości, co trudno uznać za prawidłowy kierunek dokonywanych w ostatnich latach przekształceń regulacji, które w intencjach twórców Kodeksu pracy miały gwarantować większy stopień praworządności w stosunkach pracy (Sanetra 2022, 293 i n.).

Za istotne wzmocnienie założenia stymulowania sprawiedliwości w stosunkach pracy można natomiast np. uznać wprowadzenie i stopniowe rozbudowywanie w Kodeksie pracy przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji (równości kobiet i mężczyzn, mobbingu) oraz ograniczenie możliwości zawierania umów o pracę na czas określony, a także zawierania umów zlecenia (umów, do których stosuje się przepisy o zleceniu) w miejsce umów o pracę. Ogólnie można stwierdzić, że, nowelizując Kodeks pracy, ustawodawca starał się realizować założenie podnoszenia stopnia praworządności i sprawiedliwości w stosunkach pracy, ale w sumie niewiele w tym zakresie praktycznie osiągnął.

6. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Na zakończenie należy wspomnieć, że dwukrotnie zostały podjęte próby uchwalenia nowego kodeksu pracy (rekodyfikacji). Na mocy ministerialnego rozporządzenia w latach 2002–2006 działała Komisja kodyfikacyjna, która w 2007 r. przedstawiła ostateczną wersję projektu Kodeksu pracy i projektu Zbiorowego kodeksu pracy. Nie zostały one zaakceptowane przez rząd, ale stały się przedmiotem stosunkowo szerokiej dyskusji środowiskowej⁴. Podobnie zdarzyło się w przypadku przedstawionego w 2018 r. z inicjatywy rządu kolejnego projektu Kodeksu pracy i Kodeksu zbiorowego prawa pracy, które nie trafiły do dalszych prac. Przyczyny braku sukcesów rekodyfikacyjnych są oczywiście różne i w jednym oraz drugim przypadku zasługują na pogłębioną analizę, na którą tu nie ma miejsca. Warto jednak zwrócić uwagę na okoliczność, że nasze prawo pracy rozwija się głównie pod wpływem czy niejako w takt stanowionych przez Unię Europejską dyrektyw. Jest to o tyle korzystne, że zmusza naszego prawodawcę do wprowadzenia wyższych standardów ochrony interesów pracowniczych, ale jednocześnie utrudnia kodyfikację (rekodyfikację) naszego prawa pracy, bo ustanawianych dyrektyw jest wiele i są często zmieniane. Należy więc oczekiwać,

⁴ Por. *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Gdańsk 2007.

że mimo pięćdziesięcioletniego dotychczasowego obowiązywania Kodeks pracy przetrwa jeszcze wiele lat. Łatwo go bowiem nowelizować, natomiast znacznie trudniej zastąpić nowym aktem prawnym. Posługując się metaforą budowlaną, można powiedzieć, że trwa on jak budynek o niezwykle mocnych fundamentach i żelbetonowej konstrukcji, którego niektóre ściany są wymieniane i remontowane, a całość jest powiększana przez dołączane do niego różnego rodzaju przybudówki, sprawiając, że jego pierwotny styl stracił urok, a on sam stał się budowlą eklektyczną.

BIBLIOGRAFIA

2007. *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*. Gdańsk.
- Baran, Krzysztof (red.). 2014. *System prawa pracy*. Tom V: *Zbiorowe prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof (red.). 2015. *System prawa pracy*. Tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, Krzysztof (red.). 2016. *System prawa pracy*. Tom VI: *Procesowe prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Florek, Ludwik. 1999. „Wprowadzenie”. W *Kodeks pracy i inne teksty prawne*. XI i n. Warszawa: C.H.Beck.
- Florek, Ludwik (red.). 2007. *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*. Kraków: Wolters Kluwer.
- Giario, Tomasz. 2024. „Czas a prawo: jego dogmatyka, historia i tradycja”. W *O tempora! O mores! O czasie pracy i o czasie zmian. Księga jubileuszowa Profesora Krzysztofa Rączki*. 25 i n. Red. Małgorzata Gersdorf, Barbara Godlewska-Bujok, Agnieszka Zwolińska. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Giedrewicz-Niewińska, Aneta. 2015. *Projekt kodeksu pracy z 1949 r.* Oświęcim: Napoleon V.
- Goździewicz, Grzegorz (red.). 2013. *Stosunki pracy u małych przedsiębiorców*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Goździewicz, Grzegorz (red.). 2017. *System prawa pracy*. Tom II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Góral, Zbigniew. 2011. *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Iwulski, Józef. Walerian Sanetra. 1996. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Librata.
- Iwulski, Józef. Walerian Sanetra. 2003. *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Librata.
- Iwulski, Józef. Walerian Sanetra. 2004. *Kodeks pracy: komentarz do przepisów znowelizowanych od 1 stycznia 2004 r. ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081): suplement*. Warszawa: Librata.
- Łaga, Maciej. 2016. *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sanetra, Walerian. 1989. „Kodeks pracy po nowelizacji z kwietnia 1989 r.”. *Nowe Prawo* 10–12: 19 i n.
- Sanetra, Walerian. 1993. *Zatrudnienie i bezrobocie. Przepisy i komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Sanetra, Walerian. 2021. „Historia polskiego prawa pracy w podsumowaniu”. W *System prawa pracy*. Tom XVI: *Historia polskiego prawa pracy*. 1461 i n. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.

- Sanetra, Walerian. 2022. „Właściwość sądów pracy a pojęcie prawa pracy. Wybrane zagadnienia”. W *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogdana Cudowskiego*. Red. Paweł Nowik, Iwona Sierocka, Wioletta Witoszko, Katarzyna Żywolewska. Białystok: Temida 2.
- Sanetra, Walerian. 2024. „O terminologii prawa pracy oraz o osiągnięciach Jana Jończyja w dziedzinie modernizowania jego aparatury pojęciowej”. W *Rekonstrukcja prawa pracy i zabezpieczenia społecznego – zatrudnienie i jego związek z ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnym: prace dedykowane pamięci Profesora Jana Jończyka*. 39 i n. Red. Kamil Antonów, Renata Babińska-Górecka. Wrocław: Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Stelmachowski, Andrzej. 1969. *Wstęp do teorii prawa cywilnego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Włodarczyk, Mirosław (red.). 2018. *System prawa pracy*. Tom VIII: *Prawo rynku pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.