

KP

Kodeks pracy

Zwolnienia grupowe
Związki zawodowe
Zatrudnienie

Wprowadzenie
Ludwika Florka

32. wydanie



C · H · BECK

TEKSTY USTAW BECKA

Kodeks pracy

Polecamy inne nasze publikacje z zakresu prawa pracy:

Pod red. Wojciecha Muszalskiego

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 8

Duże Komentarze Becka

Jerzy Wrątny

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 4

Komentarze Becka

Ludwik Florek

PRAWO PRACY, wyd. 14

Podręczniki Prawnicze

Andrzej Marian Świątkowski

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 3

Komentarze Kodeksowe

Krzysztof Walczak, Jerzy Wrątny

ZBIOROWE PRAWO PRACY. KOMENTARZ

Komentarze Becka

PRAWO PRACY

Zbiór Przepisów

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Zbiór Przepisów

KODEKS PRACY, wyd. 38

Twoje Prawo



www.ksiegarnia.beck.pl

Kodeks pracy i inne akty prawne

Teksty jednolite

wraz z wprowadzeniem
Profesora dr. hab. Ludwika Florka
oraz z indeksem rzeczowym

32. wydanie



WYDAWNICTWO C.H. BECK
WARSZAWA 2012

Kodeks pracy i inne akty prawne

32. wydanie
Stan prawny: 15 sierpnia 2012 r.

Redakcja: Aneta Flisek



© Wydawnictwo C. H. Beck 2012

Informacje wydawcy: Spisy treści poszczególnych aktów oraz tytuły artykułów umieszczone w nawiasach kwadratowych pochodzą od redakcji. Są one, tak jak i przypisy, chronione prawem autorskim.

Wydawnictwo C. H. Beck, Sp. z o.o.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa

Skład i łamanie: Wydawnictwo C.H. Beck
Druk i oprawa: Elpil, Siedlce

ISBN 978-83-255-4238-2



ISBN e-book 978-83-255-4239-9

Spis treści

Wykaz skrótów	VII
Wprowadzenie – <i>Prof. dr hab. Ludwik Florek</i>	IX
1. Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141)	1
2. Przepisy wprowadzające Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 142)	157
3. Ustawa o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców z dnia 16 września 2011 r. (Dz.U. Nr 232, poz. 1378) – wyciąg	167
4. Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy z dnia 25 listopada 2010 r. (Dz.U. Nr 249, poz. 1655) – wyciąg	169
5. Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 9 czerwca 2011 r. (Dz.U. Nr 149, poz. 887) – wyciąg .	171
6. Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 844)	173
7. Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. Nr 55, poz. 234)	181
8. Ustawa o organizacjach pracodawców z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. Nr 55, poz. 235)	199
9. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. Nr 55, poz. 236)	207
10. Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z dnia 7 kwietnia 2006 r. (Dz.U. Nr 79, poz. 550)	215
11. Ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego z dnia 6 lipca 2001 r. (Dz.U. Nr 100, poz. 1080)	225
12. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 4 marca 1994 r. (Dz.U. Nr 43, poz. 163)	239
13. Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z dnia 13 lipca 2006 r. (Dz.U. Nr 158, poz. 1121)	249

Spis treści

14. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 r. (Dz.U. Nr 89, poz. 589)	279
15. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika z dnia 28 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 62, poz. 286)	323
16. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 282)	337
17. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 281)	343
18. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz.U. Nr 2, poz. 14)	349
19. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego z dnia 16 grudnia 2003 r. (Dz.U. Nr 230, poz. 2291)	355
20. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 62, poz. 289)	357
21. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. Nr 99, poz. 1001)	365
Indeks rzeczowy	537

Wykaz skrótów

Liczby w nawiasach oznaczają pozycję w spisie treści.

DokStosPrR	Rozporządzenie MPiPS w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (15)
FundŚwSocU	Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (12)
InfPracU	Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (10)
KP	Kodeks pracy (1)
KPPW	Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (2)
KPZmU	Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy (3)–(5)
ObliczWynagrR	Rozporządzenie MPiPS w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (20)
OchrRoszczPrU	Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (13)
OPracodU	Ustawa o organizacjach pracodawców (8)
PIPU	Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (14)
PromocZatrudU	Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (21)
SporyZbiorU	Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (9)
ŚwiactwaR	Rozporządzenie MPiPS w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (16)
TKomisjaU	Ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (11)
UrlopWychR	Rozporządzenie MGPIPS w sprawie szczególnych warunków udzielania urlopu wychowawczego (19)

Wykaz skrótów

UrlopWypoczR	Rozporządzenie MPiPS w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (18)
UsprawiedNieobR . . .	Rozporządzenie MPiPS w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (17)
ZwGrupU	Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (6)
ZwZawU	Ustawa o związkach zawodowych (7)
Dz.U.	Dziennik Ustaw
MEN	Minister Edukacji Narodowej
MGiP	Minister Gospodarki i Pracy
MPiPS	Minister Pracy i Polityki Socjalnej
M.P.	Monitor Polski
MPS	Minister Polityki Społecznej
MZ	Minister Zdrowia
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izby Cywilnej i Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSPika	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne

Wprowadzenie

Prof. dr hab. Ludwik Florek
Uniwersytet Warszawski

Spis treści

I. Uwagi ogólne o źródłach prawa pracy	X
II. Konstytucja RP	XI
III. Kodeks pracy	XIII
IV. Zmiany Kodeksu pracy przed 1996 r.	XIV
V. Nowelizacja Kodeksu pracy w 1996 r.	XIV
VI. Nowelizacja Kodeksu pracy w 2000 r.	XV
VII. Zmiany Kodeksu pracy w 2001 r.	XV
VIII. Nowelizacja Kodeksu pracy w 2002 r.	XVII
IX. Zmiany Kodeksu pracy w 2003 r.	XVIII
X. Zmiany Kodeksu pracy w latach 2004–2011	XX
XI. Ustawy z zakresu prawa pracy	XXIV
XII. Akty wykonawcze	XXV
XIII. Pragmatyki służbowe	XXVI
XIV. Prawo spółdzielcze	XXVI
XV. Układ zbiorowy pracy	XXVII
XVI. Porozumienia zbiorowe	XXVIII
XVII. Regulamin pracy	XXIX
XVIII. Regulamin wynagradzania	XXIX
XIX. Źródła zbiorowego prawa pracy	XXX
XX. Kodeks cywilny	XXXI
XXI. Umowy międzynarodowe	XXXIII
XXII. Prawo pracy Unii Europejskiej	XXXV

Niniejszy zbiór obejmuje podstawowe źródła prawa pracy: Kodeks pracy, najważniejsze ustawy i przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy. Rozbudowana i złożona materia prawa pracy powoduje, iż nierzadko dla ustalenia praw i obowiązków pracodawców i pracowników należy sięgnąć do innych źródeł prawa pracy. *Wprowadzenie* ma ułatwić Czytelnikowi poszukiwanie regulacji prawnej danego zagadnienia i ustalenie stanu prawnego w razie kolizji źródeł prawa.

I. Uwagi ogólne o źródłach prawa pracy

Źródła prawa pracy są aktami prawnymi o charakterze generalnym i abstrakcyjnym. Oznacza to, że są one adresowane do wszystkich pracowników lub ich grup, a nie pojedynczych osób i obejmują powtarzające się sytuacje, określone w przepisach. Na podstawie tych aktów pracownik może bezpośrednio dochodzić swoich uprawnień (źródła prawa w znaczeniu węższym). W znaczeniu szerszym przez źródła prawa pracy rozumie się też akty prawne, które wpływają na treść źródeł prawa w znaczeniu węższym, co dotyczy zwłaszcza prawa europejskiego i międzynarodowego (z wyjątkiem norm o bezpośrednim działaniu w prawie polskim). Artykuł 9 KP zawiera ustawową **definicję prawa pracy** (dla potrzeb kodeksu). Opiera się ona na wyliczeniu aktów prawnych, które wchodzi w zakres prawa pracy: Kodeks pracy, inne ustawy oraz akty wykonawcze określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, układy zbiorowe pracy i inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe oraz regulaminy i statuty, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Prawo pracy reguluje także wiele innych zagadnień związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej, które nie stanowią bezpośrednio praw i obowiązków pracowników i pracodawców jako stron stosunku pracy. Tym samym do jego źródeł zalicza się także akty prawne, które regulują inne stosunki prawne związane z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, czego przykładem są akty normujące stosunki pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi, państwowy nadzór nad warunkami pracy czy sprawy związane z zatrudnieniem i bezrobociem.

System źródeł prawa pracy jest **bardziej złożony** niż system źródeł większości innych dziedzin prawa. Najogólniej biorąc źródła prawa pracy da się podzielić na powszechne, które są znane innym działom prawa i właściwe tylko prawu pracy. Do **źródeł powszechnie obowiązujących** zaliczamy akty prawne stanowione przez państwo, a w szczególności Konstytucję RP, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe i rozporządzenia wydawane na podstawie ustaw i w celu ich wykonania (por. art. 87 Konstytucji RP). W zakresie stosunków pracy te ostatnie są wydawane przede wszystkim przez Radę Ministrów oraz ministra właściwego do spraw pracy. Do źródeł tych stosujemy ogólne zasady wypływające z Konstytucji RP, co dotyczy zwłaszcza ich wejścia w życie, hierarchii czy podziału materii legislacyjnej oraz warunków ich zawierania, ratyfikowania i wypowiedzania (umowy międzynarodowe) czy wydawania (rozporządzenia).

Do **źródeł właściwych prawu pracy**, a nie znanych innym działom prawa, zaliczamy przede wszystkim układy zbiorowe pracy i porozu-

mienia zbiorowe, jak również regulaminy pracy i regulaminy wynagradzania. W mniejszym zakresie prawa i obowiązki stron stosunku pracy regulowane są także statutami. Regulaminy są wydawane przez pracodawcę samodzielnie lub ze związkami zawodowymi i obejmują pracowników **jednego zakładu pracy**. Dotychczasowa praktyka zawierania układów zbiorowych pracy wskazuje również na to, iż przeważająca ich część jest zawierana na szczeblu zakładu pracy. Układy zbiorowe pracy, jak również po części regulaminy tworzone wspólnie ze związkami zawodowymi, mają charakter porozumień (umów) określających warunki pracy i płacy. Stąd też niekiedy są one nazywane umownym lub też **autonomicznym prawem pracy**. To ostatnie określenie wynika z tego, iż wymienione akty prawne są tworzone przez strony zbiorowych stosunków pracy, niezależnie od państwa. Taki sam charakter mają inne porozumienia zbiorowe, zawierane na podstawie przepisów ustawy.

Źródła będące wynikiem porozumienia pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi stanowią nie tylko wzajemne zobowiązania ich stron, ale i bezpośrednio kształtują sytuację pracowników. Tym samym pracownik może dochodzić swoich uprawnień wynikających z takich aktów prawnych w taki sam sposób, jak ich dochodzi z przepisów stanowionych przez państwo.

Artykuł 9 § 2 i 3 KP określa także **hierarchię źródeł prawa**. W szczególności postanowienia układu i porozumienia zbiorowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż ustawy i przepisy wydane na ich podstawie. Również postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne niż układu ponadzakładowego (art. 241²⁶ § 1 KP). Natomiast postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż ustawy i przepisy wykonawcze, układy i porozumienia zbiorowe. Jak z tego wynika relacja pomiędzy poszczególnymi źródłami prawa oparta jest na zasadzie **uprzywilejowania** pracownika, noszącej również nazwę zasady korzystności.

II. Konstytucja RP

Konstytucja RP jest najwyższym usytuowanym w hierarchii źródłem prawa, także dla prawa pracy. Pracownicy lub osoby ubiegające się o pracę mogą powoływać się bezpośrednio na jej przepisy, o ile sama Konstytucja RP nie ogranicza swego bezpośredniego stosowania, poprzez odesłanie do ustawy. Również sądy obowiązane są orzekać na podstawie tych przepisów, dając im pierwszeństwo przed przepisami

Wprowadzenie

prawa pracy, które byłyby niezgodne z Konstytucją RP. Jeżeli do naruszenia konstytucyjnych wolności czy praw, to każdy może wnieść skargę do Trybunału Konstytucyjnego, na warunkach przewidzianych w art. 79 Konstytucji RP.

Uznanie Konstytucji za najwyższe prawo Rzeczypospolitej Polskiej oznacza też, iż wszystkie akty prawne z zakresu prawa pracy muszą być z nią zgodne. Niezgodność ustaw z Konstytucją RP może być stwierdzona przez Trybunał Konstytucyjny, którego orzeczenia mają moc powszechnie obowiązującą i są ostateczne. Może to następować również na wniosek każdego sądu, jeżeli rozstrzygnięcie toczącej się przed nim sprawy zależy od oceny zgodności danego aktu normatywnego z Konstytucją RP. W sprawach ze stosunku pracy wnioski w tym zakresie mogą zgłaszać do Trybunału między innymi ogólnokrajowe organy związków zawodowych i organizacji pracodawców. Akty normatywne z zakresu prawa pracy dotyczą bowiem spraw objętych ich zakresem działania, jak tego wymaga art. 191 ust. 2 Konstytucji RP.

Rzeczywiste znaczenie Konstytucji RP dla prawa pracy wynika z faktu, iż zawiera ona liczne przepisy odnoszące się do stosunków pracy. Można je podzielić na trzy grupy:

- 1) o charakterze ogólnym, które dotyczą między innymi stosunków pracy,
- 2) regulujące niektóre uprawnienia pracownicze oraz
- 3) określające podstawy zbiorowego prawa pracy (o czym mowa w części dotyczącej zbiorowych źródeł prawa pracy).

Przepisy o charakterze ogólnym mają po części charakter ustrojowy (wyznaczają cele państwa) i z reguły odnoszą się do wielu instytucji prawa pracy. Należy do nich w szczególności zasada sprawiedliwości społecznej, społecznej gospodarki rynkowej, ochrony pracy i dialogu społecznego, jak również zasada równości (często powoływana przed Trybunałem Konstytucyjnym), ochrony godności i prywatności człowieka.

Konstytucyjne gwarancje **indywidualnych stosunków pracy** obejmują trzy grupy zagadnień. Po pierwsze, wolność osobista znajduje swoje uszczegółowienie w odniesieniu do pracy (wolność pracy). Po drugie, inne konstytucyjne gwarancje praw człowieka i obywatela odnoszą się także do stosunków pracy. Po trzecie, Konstytucja zapewnia niektóre podstawowe uprawnienia pracownicze, jak prawo do minimalnego wynagrodzenia, prawo do wypoczynku czy prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a także zakaz stałego zatrudnienia dzieci do lat 16.

III. Kodeks pracy

Kodeks pracy jest najważniejszym źródłem prawa pracy. Formalnie biorąc, ma on taką samą rangę, jak i pozostałe ustawy z zakresu prawa pracy, lecz faktycznie pełni on szczególną rolę w tej dziedzinie prawa. Kodeks pracy obejmuje podstawowe zasady prawa pracy, które stanowią wytyczne legislacyjne i reguły interpretacyjne dla pozostałych źródeł prawa pracy. Definiuje on też podstawowe pojęcia i instytucje prawa pracy (jak na przykład pracodawca, pracownik, umowa o pracę, itd.), które są wykorzystywane przez pozostałe ustawowe źródła prawa pracy, o ile nie normują ich one odmiennie.

Kodeks znajduje zastosowanie do wszystkich stosunków pracy, chociaż w niejednakowym stopniu. W stosunku do pracowników zatrudnionych w gospodarce (przemysł, handel, usługi), to jest w praktyce do znacznej większości zatrudnionych, Kodeks pracy stanowi **podstawowe** źródło prawa pracy. Reguluje on przeważającą część ich statusu prawnego. Poza tym, inne źródła prawa mające zastosowanie do tych pracowników nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy (art. 9 § 2 i 3 KP). Kodeks pracy jest podstawowym źródłem prawa pracy zarówno w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy, jak i pracowników z powołania (na mocy art. 69 KP stosuje się do nich przepisy dotyczące umowy o pracę), a także pracowników z wyboru (poza służbą publiczną).

Jeśli chodzi o pracowników szeroko rozumianego sektora publicznego, to tradycyjnie ich stosunki pracy regulowane są odrębnymi aktami prawnymi zwanymi pragmatykami służbowymi. Zgodnie z art. 5 KP stosuje się do nich przepisy Kodeksu pracy w zakresie nieuregulowanym przepisami pragmatyk. Oznacza to, iż Kodeks pracy stanowi dla tych grup pracowników **uzupełniające** źródło prawa pracy. Znajduje on bowiem zastosowanie tylko w takim zakresie, w jakim dana kwestia nie jest regulowana odmiennie pragmatyką służbową. Po wtóre, nie obowiązuje tutaj zasada, iż regulacja zawarta w pragmatyce służbowej nie może być mniej korzystna niż Kodeks pracy. W praktyce odnosi się to przede wszystkim do pracowników mianowanych, ponieważ stosunek pracy pracowników umownych (kontraktowych) zatrudnionych w służbie publicznej podlega również w przeważającym stopniu przepisom Kodeksu pracy.

Kodeks pracy nie obejmuje całej materii prawa pracy lecz przede wszystkim prawo stosunku pracy. Z tego zresztą punktu widzenia myśląca może być jego systematyka, zgodnie z którą jedynie dział drugi nosi nazwę stosunek pracy, podczas gdy w rzeczywistości również działy III–X regulują treść stosunku pracy. Ponadto Kodeks pracy re-

Wprowadzenie

guluje układy zbiorowe pracy, rozpatrywanie sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy, odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, przedawnienie roszczeń oraz grupową organizację pracy.

IV. Zmiany Kodeksu pracy przed 1996 r.

Kodeks pracy był kilkakrotnie nowelizowany od 1974 roku. Najważniejsze zmiany Kodeksu przed 1996 r. dotyczyły:

- 1) likwidacji komisji rozjemczych i odwoławczych oraz przekazania, rozstrzygania sporów ze stosunku pracy sądom pracy, z czym łączyło się także przeniesienie procedury rozstrzygania sporów do Kodeksu postępowania cywilnego (1985 r.),
- 2) nowelizacji przepisów o układach zbiorowych pracy (1986 r. i 1994 r.),
- 3) zmiany przepisów związanych z przekształceniami gospodarczymi zakładów pracy i dopuszczeniem pluralizmu związkowego (1989 r.),
- 4) kilkakrotnego nowelizowania przepisów dotyczących postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika,
- 5) dodania do Kodeksu działu czternastego^a poświęconego grupowej organizacji pracy (1989 r.),
- 6) wprowadzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy (1991 r.),
- 7) wprowadzenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (1995 r.).

V. Nowelizacja Kodeksu pracy w 1996 r.

Nowelizacja Kodeksu pracy z 1996 roku stanowiła najbardziej rozległą i konsekwentną ze wszystkich dotychczasowych. Jak o tym mowa powyżej, poprzednie zmiany Kodeksu, z wyjątkiem tej z kwietnia 1989 roku, dotyczyły tylko niektórych jego instytucji. Nowelizacja z 1996 r. objęła 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 **szeroko zakrojona zmiana Kodeksu**. Został zachowany bowiem zakres Kodeksu, jego układ, większość zasad i podstawowych instytucji prawa pracy.

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”. Pomimo upływu wielu lat nie jest to jednak używane konsekwentnie w innych aktach prawnych.

Kodeks zmienił sytuację prawną stron stosunku pracy, w tym zwłaszcza **polepszył 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).

VI. Nowelizacja Kodeksu pracy w 2000 r.

Ustawa nowelizująca Kodeks z listopada 2000 r. zmieniła zasadniczo dział jedenasty Kodeksu, poświęcony układom zbiorowym pracy. Najważniejsze z tych zmian dotyczyły następujących aspektów układu zbiorowego pracy (uzp):

- 1) uchylenie ograniczeń przedmiotowych,
- 2) utrudnienie rozwiązywania uzp (uchylone wyrokiem TK z 18.11.2002 r., K 37/01),
- 3) możliwość zgłoszenia zastrzeżenia, iż uzp został zawarty z naruszeniem przepisów i wykreślenia go z rejestru,
- 4) generalizacja uzp,
- 5) reprezentatywność związków zawodowych na szczeblu zakładowym,
- 6) możliwość zgłoszenia zastrzeżeń dotyczących reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej,
- 7) zawieszenie stosowania układu,
- 8) zawarcie uzp przez kilku pracodawców wchodzących w skład tej samej osoby prawnej.

VII. Zmiany Kodeksu pracy w 2001 r.

Ustawa nowelizująca Kodeks z marca 2001 r. skróciła czas pracy do przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy (w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy). Wprowadzenie norm czasu pracy przewidzianych w ustawie nie spowodowało obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi

Wprowadzenie

w stałej miesięcznej wysokości. Składniki wynagrodzenia określone w inny sposób uległy podwyższeniu w stopniu zapewniającym zachowanie przez pracownika wynagrodzenia nie niższego niż dotychczas otrzymywane.

Ustawa z dnia 23 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty (Dz.U. Nr 111, poz. 1194) 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 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. 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 dyskryminacji z przyczyn innych niż płeć.

Ustawa unormowała także dodatkowe uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Do prawa europejskiego dostosowano również ochronę pracowników młodocianych, co dotyczy zwłaszcza ich czasu pracy, niektóre obowiązki podmiotu, który zamierza korzystać z pracy pracownika zatrudnionego przez agencję pracy czasowej, jak również obowiązek informowania związków zawodowych o zmianie pracodawcy. Tę ostatnią instytucję umieszczono jednak w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t. jedn.: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854), pomimo tego iż obowiązek informowania pracowników jest uregulowany przepisem art. 23¹ § 3 KP.

Ustawa określiła także dodatkowe warunki umowy o pracę pracowników skierowanych do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej, na okres przekraczający 1 miesiąc. Unormowała ona także 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.

Nowelizacja Kodeksu pracy z grudnia 2001 r. skróciła urlopy macierzyńskie (wcześniej wydłużone ustawą z listopada 1999 r.) do po-

przedniego poziomu: 16 tygodni przy pierwszym porodzie i 18 tygodni przy każdym następnym porodzie. Zmieniła ona 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. Rozciągnęła ona również ochronę trwałości stosunku pracy na pracownika–ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

VIII. Nowelizacja Kodeksu pracy w 2002 r.

Nowelizacja Kodeksu pracy z lipca 2002 r. służyła przede wszystkim **uelastycznieniu prawa pracy**, co w założeniu ma się przyczynić do zmniejszenia bezrobocia. W szczególności zmniejszono uprawnienia pracowników lub dopuszczono ich ograniczenie w drodze porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Nowelizacja była rezultatem częściowego kompromisu osiągniętego w toku negocjacji z partnerami społecznymi. Najważniejsze zmiany objęły:

- 1) możliwość zawieszenia w drodze porozumienia przepisów prawa pracy lub warunków umowy o pracę,
- 2) umowę na zastępstwo,
- 3) ograniczenia prawa do dni wolnych na poszukiwanie pracy tylko do wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę,
- 4) ograniczenie związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę tylko do szczebla zakładowego,
- 5) ograniczenie obowiązku wydania regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników,
- 6) 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),
- 7) uchylenie przepisu ograniczającego skutki kar porządkowych,
- 8) 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,
- 9) ograniczenie ewidencji czasu pracy,
- 10) udzielanie urlopu w dniach kalendarzowych, jeżeli są dla pracownika dniami pracy,

Wprowadzenie

- 11) znaczne ograniczenie obowiązku ustalania planu urlopów,
- 12) unormowanie wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia,
- 13) prawo do 4 dni urlopu w terminie wskazanym przez pracownika,
- 14) możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy osobie uprawnionej do urlopu wychowawczego,
- 15) wydłużenie do 30 dni terminu na zawiadomienie inspektora pracy i inspektora sanitarnego o rozpoczęciu działalności,
- 16) ograniczenie obowiązku badań lekarskich i szkolenia pracowników w przypadku ponownego podjęcia pracy,
- 17) ograniczenie obowiązku tworzenia służby bhp do pracodawców zatrudniających więcej niż 100 pracowników, a komisji bhp – więcej niż 250 pracowników,
- 18) uzależnienie możliwości zawarcia układu dla pracowników sfery budżetowej od środków finansowych będących w ich dyspozycji,
- 19) zniesienie ograniczenia zawierania umów na czas określony (do czasu przystąpienia do Unii).

Oprócz tego nowelizacja Kodeksu z lipca 2002 r. objęła zmiany o bardzo różnym charakterze. Niektóre z nich porządkowały stan prawny lub ujednoliciły terminologię, co jest 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.

IX. Zmiany Kodeksu pracy w 2003 r.

Nowelizacja KP 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 również liczne zmiany niezwiązane z żadną z wymienionych przyczyn. Niektóre z tych zmian miały charakter mieszany. Stąd też trudno je zakwalifikować tylko do jednej z wymienionych grup. Dotyczy to zwłaszcza przepisów o czasie pracy (nowy dział szósty) i BHP.

Przepisy ukształtowane **pod wpływem prawa wspólnotowego** obejmowały:

- 1) 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),
- 2) objęcie zakazem dyskryminacji molestowania a także molestowania seksualnego,

- 3) ograniczenie prawa pracowników do informacji o zmianie pracodawcy tylko do pracodawców, u których nie działają związki zawodowe,
- 4) poszerzenie obowiązku informowania pracowników o warunkach zatrudnienia (w umowie o pracę i innych dokumentach),
- 5) warunki pracy w niepełnym wymiarze,
- 6) warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Polski,
- 7) informacja o pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze oraz o pracy stałej,
- 8) obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi,
- 9) tygodniowy wymiar czasu pracy (łącznie z godzinami nadliczbowymi), odpoczynek dobowy i tygodniowy,
- 10) praca nocna,
- 11) podniesienie wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- 12) prawo rodziców lub opiekunów do jednoczesnego urlopu wychowawczego,
- 13) poszerzenie ochrony pracowników przed narażeniem na działanie czynników rakotwórczych i biologicznych w środowisku pracy,
- 14) obowiązek oceny ryzyka zawodowego (dotychczas w rozporządzeniu),
- 15) służba bhp,
- 16) konsultacje w zakresie bhp,
- 17) warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci w wieku do lat 16.

Dostosowanie Kodeksu do Konstytucji RP objęło:

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

Nowela zawierała także **inne zmiany**, na co składa się w szczególności:

- 22) 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,
- 23) wprowadzenie wypowiedzenia umowy na zastępstwo,
- 24) inne unormowanie czasu na poszukiwanie pracy w razie wypowiedzenia umowy o pracę,