

# Aktualne problemy rekodyfikacji prawa pracy



## Leszek Mitrus

Profesor doktor habilitowany w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego; w latach 2016–2018 r. członek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

✉ [leszek.mitrus@uj.edu.pl](mailto:leszek.mitrus@uj.edu.pl)

<https://orcid.org/0000-0002-1308-7358>

## Current Problems of Labour Law Re-codification

The elaboration is dedicated to the evolution and further possible development of Polish labour law. Author presents the Labour Code of 1974 and its major shortcomings. He introduces the basic assumptions of the drafts labour codes prepared by the Commissions for Labour Law Codification, respectively in 2007 and 2018. The possibility of adopting new labour codes concerning individual and collective labour relations has been analyzed.

**Słowa kluczowe:** rekodyfikacja, prawo pracy, projekt kodeksu pracy, projekt kodeksu zbiorowego prawa pracy

**Key words:** re-codification, labour law, draft Labour Code, draft Code of Collective Labour Law

[https://doi.org/10.32082/fp.4\(66\).2021.354](https://doi.org/10.32082/fp.4(66).2021.354)

### 1. Uwagi wprowadzające

Prawo pracy – podobnie jak każda gałąź ustawodawstwa – charakteryzuje się określoną specyfiką. Biorąc pod uwagę kwestię stanowienia norm prawnych, należy uwypuklić fakt, że regulacje prawa pracy mogą być przyjmowane zarówno przez ustawodawcę, jak i partnerów społecznych (czyli związki zawodowe oraz pracodawców lub ich organizacje). W pierwszym przypadku mogą one przybrać formę kodeksu lub oddzielnych ustaw. W drugim natomiast chodzi zwłaszcza

o układy zbiorowe pracy lub inne porozumienia kolektywne. Na współczesne prawo pracy składają się instrumenty zaliczane do obydwóch wskazanych kategorii. W poszczególnych państwach ranga konkretnych rodzajów źródeł oraz relacje między nimi mogą mieć różny kształt, który z reguły jest rezultatem długotrwałej ewolucji oraz splotu wielu prawnych oraz pozaprawnych czynników<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Zagadnienia te obszernie omawia Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji*

Polskie prawo pracy jest przede wszystkim prawem ustawowym, podczas gdy układy zbiorowe odgrywają w praktyce drugorzędną rolę. Jest ono częściowo skodyfikowane, a od wejścia w życie obowiązującego kodeksu pracy upłynęło już ponad 45 lat<sup>2</sup>. Nie wymaga głębszego uzasadnienia spostrzeżenie, że kodeks ten powstał w zupełnie innych niż współczesne realia politycznych, gospodarczych i społecznych. W niniejszym artykule chciałbym zarysować dotychczasowy rozwój działań kodyfikacyjnych w sferze zatrudnie-

nręby – zwane początkowo „prawem fabrycznym” – powstały wraz z XIX-wieczną rewolucją przemysłową<sup>3</sup>. Polskie regulacje w tej dziedzinie zaczęto kształtować po odzyskaniu przez nasz kraj niepodległości w 1918 r. W okresie międzywojennym sformułowano postulaty uporządkowania stanu prawnego poprzez przyjęcie kodeksu pracy, co jednak nie znalazło żadnego odzwierciedlenia w procesie legislacyjnym<sup>4</sup>. Zarazem pojęcie „kodeks pracy” pojawiło się w ówczesnym języku prawniczym<sup>5</sup>.



## Polskie prawo pracy jest przede wszystkim prawem ustawowym, podczas gdy układy zbiorowe odgrywają w praktyce drugorzędną rolę. Od wejścia w życie obowiązującego kodeksu pracy upłynęło już ponad 45 lat.

nia, a przede wszystkim zastanowić się, jakie mogą być przyszłe kierunki rozwoju naszego prawa pracy. Z teoretycznego punktu widzenia można wyobrazić sobie częściowe zmiany obowiązującego kodeksu, rekodyfikację tej gałęzi prawa poprzez uchwalenie nowego kodeksu (lub kodeksów), a nawet całkowitą rezygnację z kodeksu na rzecz odrębnych ustaw.

Dwie nieudane próby rekodyfikacji w ostatnich latach skłaniają też do postawienia pytania, czy przeprowadzenie dogłębnej zmiany polskiego prawa pracy w ten sposób jest obecnie w ogóle możliwe.

### 2. Kodeks pracy z 1974 r.

Prawo pracy jest stosunkowo młodą dziedziną ustawodawstwa, co widać szczególnie wyraźnie na tle starożytnego rodowodu prawa cywilnego. Jego

Po II wojnie światowej początkowo utrzymano regulacje wcześniejsze, stopniowo dostosowując je do nowej rzeczywistości. W drugiej połowie lat 40. XX wieku podjęto nieudaną wówczas próbę kodyfikacji prawa pracy<sup>6</sup>. Natomiast przepisy wprowadzające Kodeks cywilny z 1964 r. z formalnoprawnego punktu widzenia przesądziły odrębność prawa pracy od prawa cywilnego<sup>7</sup>. Artykuł XII § 1 p.w.k.c. stwierdził bowiem, że Kodeks cywilny nie narusza przepisów prawa pracy. Istotną cezurą w rozwoju polskiego prawa pracy było

3 Szerzej zob. L. Mitrus, *Powstanie i ewolucja prawa pracy*, (w:) K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 340 i n. oraz cytowane tam piśmiennictwo.

4 Zagadnienie to omawia J. Rudnicki, *Kształtowanie się prawa pracy a specyfika procesów kodyfikacji i dekodyfikacji prawa w Polsce*, „Forum Prawnicze” 2017, nr 3, s. 18 i n.

5 Mam na myśli opracowanie J. Blocha, *Kodeks pracy. Ustawy, rozporządzenia, dekrety, orzecznictwo, Komentarz*, Warszawa 1938.

6 Zob. zwłaszcza A. Giedrewicz-Niewińska, *Projekt kodeksu pracy z 1949 r.*, Oświęcim 2015, s. 19 i n.

7 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Dz.U. z 1964 r., Nr 16, poz. 94.

*a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 47 i n.

2 Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. Wszedł on w życie z dniem 1 stycznia 1975 r. Pierwotny tekst kodeksu zob. Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141. Aktualny tekst jednolity zob. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320, ze zm.

uchwalenie 26 czerwca 1974 r. jedyne jak dotąd Kodeksu pracy. Polska skodyfikowała tę gałąź prawa jako ostatnie państwo bloku socjalistycznego, można więc powiedzieć, że uchwalenie kodeksu wpisywało się w ówczesne tendencje rozwojowe w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. W uzasadnieniu jego projektu zaznaczono m.in., że „pełne unormowanie prawne tak ważnych stosunków społecznych, jak stosunki pracy, będzie doniosłym posunięciem w procesie tworzenia i porządkowania systemu prawnego Polski Ludowej”<sup>8</sup>.

Kodyfikacja definitywnie zakończyła proces oddzielania się prawa pracy od prawa cywilnego, czego wyrazem było m.in. wprowadzenie rozdziału II „Podstawowe zasady prawa pracy” (art. 10–18). Relacje pomiędzy obydwooma dziedzinami zostały w pewnym sensie usankcjonowane przez prawodawcę, ponieważ na gruncie do dziś obowiązującego (a zarazem nie nowelizowanego) art. 300 k.p. w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy<sup>9</sup>. Kodyfikacja oznaczała nową jakość w ówczesnym prawie pracy. Kodeks pracy wprowadził spójny model zatrudnienia, a pod kątem techniki legislacyjnej zasługuje on na wysoką ocenę<sup>10</sup>. Warto dodać, że dopiero wejście Kodeksu pracy w życie formalnie uchyliło niektóre regulacje z okresu międzywojennego, w tym przepisy Kodeksu zobowiązań z 1933 r. dotyczące umowy o pracę<sup>11</sup>.

Przełom ustrojowy z 1989 r. zapoczątkował falę istotnych zmian w naszym prawie pracy. Początkowo na plan pierwszy wysuwały się nowelizacje uwzględniające

wymogi gospodarki wolnorynkowej. Stopniowo coraz większego znaczenia nabierał też proces europeizacji prawa pracy. Wynika to z faktu, że Polska, ubiegając się o członkostwo Unii Europejskiej zobowiązała się dostosować krajowy porządek prawny do standardów ponadnarodowych. Kodeks pracy był wówczas nowelizowany wielokrotnie, a największe znaczenie miały kompleksowe zmiany z lat 1996<sup>12</sup> oraz 2003<sup>13</sup>. Ówczesne przekształcenia miały w dużym stopniu charakter prorynkowy, wprowadzały większą elastyczność w dziedzinie zatrudnienia, a także uwzględniały rosnącą rolę partnerów społecznych. O ile w państwach Europy Zachodniej relacje między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców są efektem trwającej wiele dekad ewolucji, to w Polsce kształt zbiorowego prawa pracy został w pewnym sensie narzucony przez ustawodawcę na początku transformacji ustrojowej. W 1991 r. uchwalono bowiem ustawy dotyczące związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz rozwiązywania sporów zbiorowych, a w 1994 r. w zasadniczy sposób znówelizowano dział jedenasty kodeksu dotyczący układów zbiorowych pracy.

Oceniając rozwój prawa pracy po 1989 r., trzeba zwrócić uwagę na brak spójnej wizji jego długofalowego rozwoju. Niektóre zmiany miały charakter fundamentalny oraz kompleksowy, niektóre natomiast były wycinkowe oraz wynikały z doraźnych potrzeb. Problematyka zatrudnienia była zarówno przedmiotem nowelizacji kodeksu, jak i uchwalania nowych ustaw. Przykładowo, w kodeksie pojawiły się nowe przepisy odnoszące się do równego traktowania w zatrudnieniu, przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, obowiązków informacyjnych pracodawcy, telepracy, a także zakazu konkurencji. Zasadniczej zmianie uległy np. przepisy dotyczące czasu pracy oraz uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Odrębne ustawy uregulowały np. zwolnienia grupowe, ochronę roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz zatrudnienie pracowników tymczas-

8 *Projekt. Kodeks pracy*, Druk Zakład Poligraficzny Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w grudniu 1973 r., s. 117.

9 Zob. np. W. Muszalski, *Tworzenie i wydanie kodeksu pracy – wspomnienie świadka*, (w:) M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.) *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016, s. 275 i n.

10 Omówienie kodyfikacji wraz z obszernym przytoczeniem piśmiennictwa zob. L. Mitrus, *Czterdzieści lat obowiązywania kodeksu pracy oraz perspektywy jego rozwoju*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2015, nr 4, s. 766.

11 Ustawa z 26 czerwca 1974 r. przepisy wprowadzające kodeks pracy, Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 142

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

13 Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2003 r., Nr 213, poz. 2081.

sowych. Również zbiorowe prawo pracy objęto odrębnymi ustawami, z wyjątkiem kodeksowej regulacji układów zbiorowych. Trudno oprzeć się wrażeniu, że podział materii na kodeksową i pozakodeksową jest nieprecyzyjny oraz przynajmniej w pewnym stopniu przypadkowy.

W porównaniu z wersją pierwotną Kodeks pracy uzyskał zupełnie nowe oblicze<sup>14</sup>. Obecnie jest on znacznie bardziej rozbudowany niż w latach 70. XX. wieku. Nieprzejrzysta jest już sama jego struktura, oparta na

cowniczych. Przykładowo – pragmatyki służbowe określają status osób zatrudnionych w administracji publicznej, a wówczas kodeks jest stosowany jedynie posiłkowo (art. 5 k.p.). Zarazem zakres podmiotowy samego kodeksu pracy nie jest spójny wewnętrznie. Zgodnie z art. 1 kodeks „określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców”. Tymczasem ten akt prawny odnosi się również do osób ubezpieczonych nie będących pracownikami (w tym „matki”, „ojca” oraz „innego członka najbliższej rodziny”) pod kątem



## Kodeks nie charakteryzuje się większą trwałością niż inne ustawy dotyczące prawa pracy.

„działach”, „rozdziałach” oraz „oddziałach”. Bardzo złożona jest „piętrowa” numeracja poszczególnych przepisów, co stanowi efekt uboczny licznych nowelizacji. Przykładowo – przepisy dotyczące układów zbiorowych mają numery od 238 do 241<sup>30</sup>. Trudno ocenić pozytywnie stronę formalną analizowanego aktu prawnego. Z biegiem czasu kodeks pracy stał się nadmiernie skomplikowany i trudny w odbiorze, czego przykładem może być wyjątkowo wręcz nieczytelny dział poświęcony ochronie rodzicielstwa. Taki stan rzeczy oznacza liczne wątpliwości i problemy interpretacyjne zarówno dla pracowników jak i pracodawców, zwłaszcza jeśli nie korzystają oni z fachowej pomocy prawnej.

Aktualnie Kodeks pracy nie spełnia postulatu powszechności oraz kompleksowości regulacji w ujęciu podmiotowym oraz przedmiotowym. Nie jest rzecz jasna możliwe (ani celowe) uregulowanie w jednym akcie prawnym sytuacji wszystkich grup pra-

niektórych uprawnień związanych z rodzicielstwem (art. 175<sup>1</sup> k.p.), a nawet reguluje „wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia” (art. 304<sup>5</sup> k.p.).

Nie można mówić o stabilności rozwiązań kodeksowych. Rzecz jasna, w szybko zmieniającym się świecie trudno oczekiwać, aby kodeksy były nowelizowane tylko w wyjątkowych przypadkach, na przykład co kilkanaście lat. Niemniej kodeks nie charakteryzuje się większą trwałością niż inne ustawy dotyczące prawa pracy. W praktyce jest on zmieniany regularnie i z dużą częstotliwością, nawet kilkukrotnie w ciągu roku. Wydaje się zresztą, że specjaliści zajmujący się prawem pracy przywykli do częstych i wycinkowych zmian, a zjawisko to nie jest postrzegane jako wyjątkowe. Taka praktyka oznacza ryzyko tworzenia przepisów kazuistycznych, a nawet systemowo wewnętrznie sprzecznych.

Współcześnie polskie prawo pracy jest skodyfikowane tylko częściowo, a i to wyłącznie w obszarze indywidualnego prawa pracy. Po przełomie ustrojowym kodeks był poddawany częstokroć zmianom, co jest zrozumiałe w świetle faktu, że nowy ład w dziedzinie zatrudnienia dopiero się kształtował. Aktualny kształt kodeksu jest przedmiotem bardzo zróżnicowanych ocen merytorycznych. Wyrażane są zarówno opinie wskazujące jego uniwersalizm oraz przetrwanie próby czasu, jak i głosy podkreślające

14 Przed kilkoma laty w piśmiennictwie wskazano, że tylko 26 jego artykułów nie było przedmiotem żadnych zmian. Zob. I. Florczak, B. Muszyńska, *40 lat obowiązywania kodeksu pracy* (w:) Z. Góral, M. A. Mielczarek, *40 lat kodeksu pracy*, Warszawa 2015, s. 387 i n. Obecnie liczba ta jest jeszcze mniejsza, chociażby ze względu na uchylene art. 33 k.p. dotyczącego umownej klauzuli o dopuszczalności wypowiedzenia umowy na czas określony.

przestarzałość oraz nieadekwatność kodeksu do warunkowań XXI wieku<sup>15</sup>.

### 3. Projekty kodeksów z 2007 r.

W 2002 r. na mocy rozporządzenia Rady Ministrów została powołana Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy<sup>16</sup>. Kadencję Komisji ustalono na cztery lata (§ 4.1. rozporządzenia). Zadaniem Komisji było opracowanie założeń rekodyfikacji indywidualnego prawa pracy, założeń kodyfikacji zbiorowego prawa pracy, a także projektów ustaw realizujących przyjęte założenia prac kodyfikacyjnych w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, z uwzględnieniem standardów prawa Unii Europejskiej (§ 6.1. rozporządzenia). Komisja pracowała pod przewodnictwem prof. Tadeusza Zielińskiego (Uniwersytet Jagielloński), a po Jego śmierci przewodniczącym Komisji został prof. Michał Seweryński (Uniwersytet Łódzki). W kwietniu 2007 r. Komisja przedstawiła rządowi projekty Kodeksu pracy oraz Zbiorowego kodeksu pracy, wraz z uzasadnieniami<sup>17</sup>.

W uzasadnieniu projektu Kodeksu pracy zaznaczono, że pomimo wielokrotnych i rozległych zmian dokonanych po 1989 roku, polskie prawo pracy nie zostało w pełni dostosowane do zasad nowego ustroju politycznego, gospodarczego i społecznego, określonych w Konstytucji z 1997 r. Konieczna jest kompleksowa reforma prawa pracy, polegająca na przeprowadzeniu pełnej modernizacji i konsolidacji jego przepisów tak, aby tworzyły spójny system, a także zagwarantowały stabilność porządku prawnego w dziedzinie stosunków pracy. Zaznaczono, że dostosowanie prawa pracy do zasad państwa demokratycznego i gospodarki społeczno-rynkowej oraz innych zasad ustrojowych oznacza konieczność oparcia go na niepodważalnym paradygmacie ochrony pracy pracowników i osób wykonujących pracę w warunkach podobnych do pracowniczych<sup>18</sup>.

Wśród problemów szczegółowych będących przedmiotem dyskusji uwypuklono m.in. sformułowanie zasad prawa pracy, zakres podmiotowy i przedmiotowy kodeksu, system źródeł prawa pracy, a także objęcie przynajmniej częściową ochroną osób wykonujących pracę na podstawie umów prawa cywilnego<sup>19</sup>.

Komisja podjęła również próbę skodyfikowania zbiorowego prawa pracy. W uzasadnieniu projektu Zbiorowego kodeksu pracy uwypuklono m.in., że za regulacją zbiorowego prawa pracy w osobnym kodeksie przemawia nie tylko względ na szczególne właściwości zbiorowych stosunków pracy i swoistość rządzących nimi zasad, lecz także coraz wyraźniej zaznaczające się po 1989 r. wyodrębnienie formalne zbiorowego prawa pracy. Zauważono, że istotną rolę, integrującą zbiorowe prawo pracy, powinna spełniać w tym kodeksie jego część ogólna, określająca kluczowe pojęcia i zasady zbiorowego prawa pracy. Konsekwencją kodyfikacji zbiorowego prawa pracy będzie też dowartościowanie tej dziedziny prawa, konieczne ze względu na poważną rolę jaką odgrywa ono w stosunkach społecznych, gospodarczych i społecznych<sup>20</sup>. Projekt zbiorowego kodeksu pracy zawierał przepisy ogólne, a także wyodrębnione tytuły dotyczące związków zawodowych i organizacji pracodawców, dialogu i współpracy pracowników z pracodawcami, układów zbiorowych pracy i zakładowych świadczeń socjalnych, zbiorowych sporów pracy, zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach europejskich, odpowiedzialności za naruszenie jego przepisów<sup>21</sup>. Projekty przed-

19 *Kodeks pracy, Zbiorowy kodeks pracy...*, s. 151 i n.

20 *Kodeks pracy, Zbiorowy kodeks pracy...*, s. 278 i n.

21 Szerzej zob. zwłaszcza L. Florek, *Kodyfikacyjne problemy prawa pracy* (w:) *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk 19–21 września 2007 r.*, Gdańsk 2007 s. 7 i n.; W. Sanetra, *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy*, (w:) *Problemy kodyfikacji...*, s. 23 i n.; M. Seweryński, *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, (w:) M. Matey-Tyrołowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.) *Księga jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego. Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, Warszawa 2002, s. 319 i n.; M. Seweryński, *Ogólne problemy kodyfikacji zbiorowego prawa pracy*, (w:) M. Latos-Milkowska, Ł. Pisarczyk (red.) *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa*

15 Szerzej zob. np. L. Florek, *Czterdziestolecie kodeksu pracy, „Państwo i Prawo”* 2015, nr 3, s. 21 i n.

16 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 sierpnia 2002 r. w sprawie utworzenia Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, Dz.U. z 2002 r., Nr 139, poz. 1167.

17 Projekty te zostały wydane drukiem, zob. *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy. Projekty opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy*, Katowice 2010.

18 *Kodeks pracy, Zbiorowy kodeks pracy...*, s. 140–141.

stawione przez Komisję Kodyfikacyjną w 2007 r. nie zostały poddane dalszemu procesowi legislacyjnemu wskutek sprzeciwu partnerów społecznych.

#### 4. Projekty kodeksów z 2018 r.

Kolejna Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy została powołana na mocy rozporządzenia Rady Ministrów w 2016 r.<sup>22</sup> Organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców reprezentatywne na poziomie ogólnokrajowym wskazały po jednym kandydacie na jej członków, kolejnych kandydatów w takiej samej liczbie wskazał minister właściwy do spraw pracy (§ 5 rozporządzenia). Członkowie Komisji zostali powołani przez Prezesa Rady Ministrów na wniosek ministra właściwego do spraw pracy (§ 6 rozporządzenia). Kadencję Komisji określono jako trwającą nie dłużej niż 18 miesięcy od dnia powołania jej członków (§ 7 rozporządzenia). Do zadań Komisji należało opracowanie projektu ustawy – Kodeks pracy wraz z uzasadnieniem; a także projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy wraz z uzasadnieniem (§ 8 rozporządzenia). W ramach Komisji przewidziano wyodrębnienie dwóch zespołów, odpowiednio do opracowania dwóch wspomnianych projektów kodeksów (§ 10 rozporządzenia).

Członkowie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy zostali powołani w dniu 15 września 2016 r. W skład Komisji weszło 15 osób. Funkcję jej przewodniczącego objął wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, prof. Marcin Zieleniecki (Uniwersytet Gdański). Na pierwszym posiedzeniu w dniu 23 września 2016 r. przewodniczącym zespołu do spraw opracowania projektu kodeksu pracy został wybrany prof. Arkadiusz Sobczyk (Uniwersytet Jagielloński), natomiast przewodniczącym zespołu do spraw opracowania projektu kodeksu zbiorowego prawa pracy został wybrany prof. Jakub Stelina (Uniwersytet Gdański).

Komisja miała skład parytetowy, jej członkowie zostali wskazani zarówno przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, jak i związki zawodowe

i organizacje pracodawców. Partnerzy społeczni od samego początku uzyskali zatem możliwość współkształtowania nowych regulacji. Członkowie Komisji w przeważającej części wywodzili się ze środowiska akademickiego. Zgodnie z rozporządzeniem w ramach Komisji zostały wyodrębnione dwa zespoły. Ich skład był częściowo identyczny, ponieważ przedstawiciele partnerów społecznych uczestniczyli w pracach obydwóch zespołów. Trudno nie zauważyć, że 18-miesięczny okres przewidziany na opracowanie projektów dwóch kodeksów był wyjątkowo krótki. Posiedzenia zespołów (z reguły 2- lub 3-dniowe) odbywały się w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie. Komisja Kodyfikacyjna zbierała się również na posiedzeniach plenarnych. Na każdym etapie swojej działalności Komisja korzystała ze znakomitego wsparcia merytorycznego i organizacyjnego specjalistek i specjalistów zatrudnionych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Zespoły działające w ramach Komisji przygotowały projekty obydwóch kodeksów wraz z uzasadnieniami w określonym terminie. W uzasadnieniu projektu nowego kodeksu pracy wskazano m.in., że obowiązujący kodeks nie przystaje do aktualnych potrzeb wynikających ze zmian gospodarczych. Gwałtowny rozwój zatrudnienia na tzw. umowach zlecenia, jak również nadużywanie umów na czas określony jest w znacznej części skutkiem braku rozwiązań prawnych z zakresu prawa pracy, adekwatnych do potrzeb współczesnej gospodarki, w znacznie większym stopniu opartej o świadczenie usług w małych przedsiębiorstwach niż o ustabilizowaną produkcję w dużych zakładach produkcyjnych. Istotne znaczenie ma również silnie widoczny trend osłabienia ruchu związkowego, co wynika także z tego, że polskie prawo pracy nie dostarcza zbyt wielu narzędzi prawnych, które pozwoliłyby związkom zawodowym zaoferować rozwiązania odmienne od ustawowych, co z kolei uczyniłoby współpracę ze związkami atrakcyjną dla pracodawców. Bardzo istotne jest dopasowanie polskich rozwiązań do standardów europejskich oraz weryfikacja regulacji w tym kontekście.

Projekt kodeksu pracy zmierza ku realizacji kilku głównych postulatów. Należą do nich: wprowadzenie rozwiązań minimalizujących zjawisko zatrudniania na podstawie tzw. umów zlecenia, w zamian za wprowadzenie elastycznych typów umów o pracę dotyczących

*Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016, s. 430 i n.; T. Zieleniecki, *Kodyfikacja prawa pracy. Wątpliwości i dylematy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 11, s. 4 i n.

22 Rozporządzenie Rady Ministrów z 9 sierpnia 2016 r. w sprawie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, Dz.U. z 2016 r., poz. 1366.

prac krótkoterminowych; wprowadzenie rozwiązań prawnych, pozwalających na odstępowanie od przepisów Kodeksu na podstawie układów zbiorowych pracy; wprowadzenie rozwiązań odformalizowujących stosowanie prawa pracy u pracodawców małych, zdefiniowanych jako zatrudniających do 10 pracowników, wprowadzenie rozwiązań mających na celu istotne zwiększenie elastyczności w zakresie czasu pracy, w szczególności w stosunku do pracowników wykonujących prace trudne do zaplanowania, a za zgodą związków zawodowych, także w innych przypadkach.

Z kolei w uzasadnieniu projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy podkreślono, że kodyfikacja stanowi odpowiedź na głęboki kryzys, który dotknął relacje zbiorowe w ostatnich latach, a który powoduje zasadniczy rozdźwięk między deklaracjami ustrojodawcy a faktyczną pozycją negocjacji zbiorowych oraz zawieranych w ich wyniku układów i innych porozumień zbiorowych. W porównaniu z krajami Europy Zachodniej zakres objęcia pracowników postanowieniami układów i innych porozumień zbiorowych jest znacznie niższy. Oznacza to niemożność wykorzystania potencjału, jaki niesie ze sobą dialog społeczny. Szczególnie niepokojącym zjawiskiem jest atrofia negocjacji ponadzakładowych, które w wielu państwach stanowią podstawowy instrument kształtowania warunków zatrudnienia.

Podstawowym warunkiem zmiany tego stanu rzeczy powinna być przebudowa modelu reprezentacji zbiorowej, zwłaszcza po stronie pracowniczej. Po pierwsze, konieczna jest większa elastyczność, gdy chodzi o struktury związkowe na poziomie zakładowym. Po drugie, kodyfikacja ma promować przedstawicielstwa wybierane. Proponowane są rozwiązania, które mają wspierać tworzenie i funkcjonowanie rad zakładowych. U mniejszych pracodawców ma być powoływany delegat załogi o kompetencjach analogicznych do rady zakładowej. Jednocześnie kodeks ma promować prowadzenie dialogu społecznego i zawieranie porozumień zbiorowych. Projekt Kodeksu zbiorowego prawa pracy zakłada dużo większą elastyczność w zawieraniu układów zbiorowych oraz uporządkowanie systemu autonomicznych źródeł prawa pracy<sup>23</sup>.

23 Zob. również Ł. Pisarczyk, *Model reprezentacji interesów pracowniczych w projekcie kodeksu zbiorowego prawa pracy*,

Projekty obydwóch kodeksów zostały przekazane Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 14 marca 2018 r.<sup>24</sup> Wcześniejsze głosowania nad nimi w ramach Komisji nie były jednomyślne, a sprzeciw pojawił się zarówno po stronie związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców. Projekty, których dysponentem jest rząd, nie zostały poddane dalszym pracom legislacyjnym.

### 5. Kodyfikacja, rekodyfikacja czy dekodyfikacja polskiego prawa pracy?

Odnosząc się do możliwego rozwoju naszego prawa pracy należy wziąć pod uwagę zarówno kształt poszczególnych instytucji, jak i formę prawną, w jakiej zostaną one ujęte. Dotychczasowe próby ożywienia praktyki układowej oraz wzmocnienia rangi i znaczenia układów zbiorowych pracy nie przyniosły rezultatu. Sądzę zatem, że w dającej się przewidzieć przyszłości polskie prawo pracy pozostanie przede wszystkim prawem stanowionym przez parlament. Jego dominującą cechą nadal będzie większa rola ustawodawcy niż partnerów społecznych.

Nawet przy wiodącej roli regulacji ustawowych nie jest przesądzone, czy prawo pracy powinno przybrać formę kodeksu czy odrębnych ustaw. Przykładowo, w Niemczech brak jest kodeksu pracy. Odpowiednie regulacje są przedmiotem ustaw, których przedmiotem są np. czas pracy, zatrudnienie terminowe i niepełnoetatowe, urlopy wypoczynkowe, ochrona przed wypowiedzeniem. Zarazem u naszego zachodniego sąsiada istnieje kodeks socjalny (niem. *Sozialgesetzbuch*), który kompleksowo reguluje problematykę ubezpieczeń społecznych, podczas gdy w Polsce materia ta jest przedmiotem samodzielnych ustaw. Jak sądzę, nie można *a priori* zakładać wyższości prawa skody-

„Państwo i Prawo” 2019, nr 9, s. 18 i n.; W. Sanetra, *Czy kodyfikować (rekodyfikować) prawo pracy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 9, II strona okładki; J. Stelina, *Podstawowe założenia projektu kodeksu zbiorowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2019, nr 9, s. 13 i n.

24 Projekty kodeksów oraz ich uzasadnienia są dostępne na stronie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp 7.06. 2021 r.)

fikowanego nad nieskodyfikowanym lub odwrotnie. Wybór którejś z form regulacji sam w sobie nie przesądza większej lub mniejszej skuteczności ochrony pracowników lub ubezpieczonych. Uważam również, że od umieszczenia danego przepisu w instrumencie określonego rodzaju (a więc kodeksie czy innej ustawie) większe znaczenie mają jakość ustawodawstwa, spójna praktyka stosowania prawa, ustabilizowane orzecznictwo, a także przestrzeganie obowiązujących regulacji (z czym w prawie pracy jest duży problem).

przeciwko takiemu kierunkowi rozwoju naszego ustawodawstwa. Postulat taki nie jest sformułowany w literaturze, a ewentualna rezygnacja z Kodeksu na pewno spotkałaby się z dużym sprzeciwem społecznym. Przez osoby spoza środowiska prawniczego Kodeks pracy nieraz bywa utożsamiany z całym systemem prawa pracy. W powszechnym odczuciu uchylene Kodeksu oznaczałoby istotne obniżenie rangi praw pracowniczych, nawet gdyby odrębne ustawy gwarantowały taki sam lub nawet wyższy zakres ochrony. W pewnym



## **Nie można *a priori* zakładać wyższości prawa skodyfikowanego nad nieskodyfikowanym lub odwrotnie. Wybór którejś z form regulacji sam w sobie nie przesądza większej lub mniejszej skuteczności ochrony pracowników lub ubezpieczonych.**

Wśród wskazanych we wstępie trzech potencjalnych wariantów dalszego rozwoju polskiego prawa pracy zacznę od możliwości jego dekodyfikacji, którą rozumiem jako uchylene kodeksu pracy oraz zastąpienie go ustawami odrębnymi<sup>25</sup>. Taka zmiana nie musiałaby automatycznie oznaczać pogorszenia jakości przepisów ani zmniejszenia poziomu ochrony zatrudnionych. Nie utrudniałaby stosowania prawa pracy, bowiem dla specjalisty w zasadzie nie ma różnicy, czy stosuje on przepisy zamieszczone w Kodeksie pracy czy też w innych ustawach. W przyszłości ewentualna nowelizacja dotyczyłaby konkretnej ustawy, a nie całego Kodeksu, mogłaby więc być bardziej widoczna dla adresata.

Nie wydaje się jednak, aby dekodyfikacja polskiego prawa pracy była prawdopodobna i opowiadam się

przeciwko takiemu kierunkowi rozwoju naszego ustawodawstwa. Postulat taki nie jest sformułowany w literaturze, a ewentualna rezygnacja z Kodeksu na pewno spotkałaby się z dużym sprzeciwem społecznym. Przez osoby spoza środowiska prawniczego Kodeks pracy nieraz bywa utożsamiany z całym systemem prawa pracy. W powszechnym odczuciu uchylene Kodeksu oznaczałoby istotne obniżenie rangi praw pracowniczych, nawet gdyby odrębne ustawy gwarantowały taki sam lub nawet wyższy zakres ochrony. W pewnym

sensie Kodeks pracy stanowi wręcz symbol gwarancji praw pracowniczych. Przykładowo, w piśmiennictwie wyrażono pogląd, że wątpliwości aksjologiczne budzi uregulowanie statusu pracowniczego osób z niepełnosprawnościami w odrębnej ustawie, a nie w Kodeksie pracy<sup>26</sup>. Poza argumentami merytorycznymi, czynnikami przemawiającymi za utrzymaniem skodyfikowanego prawa pracy są m.in. ugruntowana tradycja oraz powszechna świadomość istnienia Kodeksu pracy.

Trzeba też zauważyć, że w sferze językowej nazwa aktu prawnego może wpływać na dowartościowanie

25 Na temat złożonej siatki pojęciowej dotyczącej zmian legislacyjnych oraz przekształceń kodeksów zob. np. F. Longchamps de Bérier, *Zakończenie* (w:) F. Longchamps de Bérier (red.), *Dekodfikacja prawa prywatnego w europejskiej tradycji prawnej*, Kraków 2019, s. 227 i n.

26 K. Roszewska, *Aksjologiczne podstawy unormowania zatrudnienia pracowniczego osób z niepełnosprawnościami w kodeksie pracy*, PiZS 2014, nr 12, s. 8 i n. Autorka stoi na stanowisku, że „odrębna regulacja dotycząca zatrudniania osób niepełnosprawnych wypychaniem problemów związanych z ich zatrudnieniem poza główny nurt rynku pracy”, a zarazem „jest efektem traktowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych jako zjawiska odrębnego od zatrudnienia ogółu społeczeństwa zdrowego, jako aktywności niepełnowartościowej w tej grupie osób” (s. 11).



danej regulacji<sup>27</sup>. „Kodeks” wydaje się tu być najbardziej nobilitującym określeniem, podkreślającym istotną rangę konkretnego aktu prawnego. Przykładowo, w ostatnich latach podjęto próbę uchwalenia „kodeksu urbanistyczno – budowlanego”, postuluje się również wprowadzenie „kodeksu urzędniczego”, scalającego poszczególne pragmatyki służbowe. W języku prawniczym oraz publicystycznym tendencja dowartościowywania aktów prawnych jest jeszcze dalej idąca, bowiem ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców<sup>28</sup> jest nazywana „konstytucją dla biznesu”, natomiast ustawa z dnia 18 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>29</sup> jest znana jako „konstytucja dla nauki”.

Drugim wariantem rozwoju polskiego prawa pracy jest utrzymanie oraz kolejne przekształcenia obowiązującego Kodeksu. Doświadczenia ostatnich kilkunastu lat wskazują, że łatwiejsze jest jego nowelizowanie niż uchwalenie nowych kodeksów. Słuszny jest pogląd, że częściowe zmiany, zależne od bieżącej koniunktury politycznej, gospodarczej i społecznej nie doprowadzą do całościowej i spójnej modernizacji Kodeksu z 1974 r., czyli rekodyfikacji „na raty”, lecz raczej do jego postępującej dezintegracji legislacyjnej<sup>30</sup>. Należy również podzielić spostrzeżenie, że Kodeks sam w sobie nie stanowi bariery dla rozwoju prawa pracy. To jego konkretne regulacje i niedoskonałości spowalniają jego rozwój<sup>31</sup>. Punktem wyjścia dla częściowych zmian mogłyby stać się projekty z 2018 r. Jak

dotąd nie zostały jednak zrealizowane zapowiedzi uwzględnienia projektów jako podstawy nowelizacji kodeksowych przepisów o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych, a także uchwalenia nowej ustawy dotyczącej rozstrzygnięcia sporów zbiorowych.

Moim zdaniem istnieje duże prawdopodobieństwo takiej ewolucji polskiego prawa pracy. Łatwiej jest osiągnąć konsens dotyczący konkretnych instytucji niż w odniesieniu do założeń systemowych. W takim ujęciu prace legislacyjne miałyby jednak stosunkowo wąski zakres przedmiotowy, natomiast poszczególne nowelizacje charakteru cząstkowy. Poglębiałoby się ryzyko tworzenia regulacji niespójnych, a obowiązujący Kodeks stawałby się jeszcze bardziej nieprzejrzysty. Z jednej strony takie „punktowe” nowelizowanie Kodeksu pracy byłoby podejściem pragmatycznym. Z drugiej natomiast nie dawałoby szans na przeprowadzenie spójnych zmian systemowych.

Trzecią możliwą opcją jest rekodyfikacja polskiego prawa pracy. Jak sądzę, tylko uchwalenie nowego kodeksu (lub kodeksów) daje szansę na i systemowe przekształcenie naszego prawa pracy. Dla przeprowadzenia takiej transformacji niezbędna jest interwencja ustawodawcy. Wydaje się, że w piśmiennictwie idea „rekodyfikacji prawa pracy” stała się synonimem postulatu głębokiej i przemyślanej zmiany istniejącego stanu prawnego.

Z logicznego punktu widzenia trudno uzasadnić aktualny stan rzeczy, czyli skodyfikowanie przeważającej części indywidualnego prawa pracy oraz istnienie odrębnych ustaw regulujących w zasadzie całość zbiorowego prawa pracy (poza materią układów zbiorowych). Nie jest to rezultat przemyślanych i długoterminowych działań prawodawczych, ale raczej wynik braku spójnej wizji rozwoju prawa pracy oraz licznych doraźnych zmian wprowadzanych po 1989 r. *De lege ferenda* można wyobrazić sobie jeden kodeks obejmujący zarówno indywidualne jak i zbiorowe prawo pracy, choć musiałby to być bardzo obszerny i rozbudowany akt prawny. Specyfiką dążeń do zmian systemowych naszego prawa pracy jest zamiar przyjęcia dwóch kodeksów w ramach jednej gałęzi ustawodawstwa. Schemat ten wynika z rozporządzeń powołujących kolejne Komisje Kodyfikacyjne, został więc on odgórnie przesądzony przez stronę rządową inicjującą prace kodyfikacyjne. W sferze zatrudnienia mamy

27 W zakresie zatytułowania aktu prawnego ustawodawca ma dużą swobodę. Zgodnie z § 19 pkt 1. załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (t. jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 283) określenie przedmiotu ustawy może być rzeczowe, rozpoczynające się od wyrazów „Kodeks”, „Prawo” albo „Ordynacja” w przypadku, gdy ustawa wyczerpująco reguluje obszerną dziedzinę spraw. Jak widać, zasady techniki prawodawczej nie ustanawiają hierarchii między wskazanymi pojęciami.

28 T. jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1292.

29 T. jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 85.

30 M. Seweryński, *Refleksje na czterdziestolecie kodyfikacji prawa pracy* (w:) Z. Góral, M. A. Mielczarek, *40 lat kodeksu pracy*, Warszawa 2015, s. 31.

31 A. Sobczyk, *Kodeks pracy jako bariera rozwoju prawa pracy?*, (w:) Z. Góral, M. A. Mielczarek, *40 lat kodeksu pracy*, Warszawa 2015, s. 116.

jednocześnie do czynienia z planami rekodyfikacji (w zakresie indywidualnego prawa pracy) jak i uzupełnienia nowej kodyfikacji (w zakresie zbiorowego prawa pracy). W przypadku uchwalenia dwóch kodeksów regulujących prawo pracy nie można by wprowadzać hierarchii między nimi, pozostawałyby one w stosunku do siebie przepisami odrębnymi, a zarazem musiałyby tworzyć całość spójną aksjologicznie oraz systemowo.

dotychczasowe niepowodzenia, takie podejście „od ogółu do szczegółu” wydaje się rozsądną alternatywą.

Zastanawiając się nad formułą ewentualnych przyszłych działań nie mam wątpliwości, że komisja kodyfikacyjna powinna mieć skład paryetetowy, a więc zapewniać uczestnictwo przedstawicielom strony rządowej, związków zawodowych i organizacji pracodawców. Nie należy jednak powielać schematu polegającego



## W piśmiennictwie idea „rekodyfikacji prawa pracy” stała się synonimem postulatu głębszej i przemyślanej zmiany istniejącego stanu prawnego.

Dotychczasowe doświadczenia związane z rekodyfikacją nie nastroją optymistycznie. Projekty kolejnych Komisji Kodyfikacyjnych nie tylko nie zostały uchwalone, ale nawet nie stały się przedmiotem prac legislacyjnych. Z jednej strony wynikało to ze sprzeciwu partnerów społecznych, z drugiej natomiast braku woli politycznej po stronie rządzących. Doświadczenia Komisji Kodyfikacyjnej z lat 2016–2018 wskazują ponadto, że udział przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracodawców od początku prac przygotowawczych nie gwarantuje ich akceptacji dla końcowych projektów. Odpowiednim remedium nie okazał się również wynikający z rozporządzenia powołującego Komisję obowiązek informowania właściwego ministra o postępie prac nie rzadziej niż raz na kwartał.

Powstaje zatem pytanie, czy właściwym rozwiązaniem jest formuła działalności komisji zainicjowanej przez stronę rządową, która następnie opracowuje i przedstawia projekty nowych kodeksów. Być może lepsze byłoby uzgodnienie w pierwszej kolejności podstawowych założeń rekodyfikacji przez stronę rządową, związki zawodowe i organizacje pracodawców. Mogłoby to nastąpić np. na forum Rady Dialogu Społecznego. Następnie komisja kodyfikacyjna w oparciu o wspólne stanowisko rządu i partnerów społecznych przygotowałaby szczegółowe projekty nowych kodeksów. Postulaty takiej kolejności działań pojawiły się w kręgach organizacji pracodawców. Biorąc pod uwagę

na wyodrębnieniu w ramach komisji dwóch zespołów zajmujących się równolegle kodeksami indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Obszary te są ze sobą ściśle związane i lepszym rozwiązaniem byłoby zaangażowanie całej komisji w opracowanie obydwóch aktów prawnych. Trudno zakreślać ramy czasowe ewentualnych działań rekodyfikacyjnych, niemniej poprzednio przewidziany na działalność komisji okres 18 miesięczny był zdecydowanie za krótki.

Nie mam również wątpliwości, że dążenia rekodyfikacyjne powinny doprowadzić do opracowania „kodeksu pracy” (ewentualnie dwóch kodeksów, poświęconych indywidualnemu i zbiorowemu prawu pracy). Opowiadam się przeciwko postulatowi przygotowywania „kodeksu zatrudnienia”. Uzasadnieniem takich zmian miałyby być chęć przekształcenia „prawa pracy” w „prawo zatrudnienia”. Nowa gałąź ustawodawstwa miałyby objąć swoim zakresem nie tylko stosunek pracy, ale też inne formy zarobkowania, w tym zwłaszcza niektóre umowy cywilnoprawne. Takie poglądy uważam za niespójne aksjologicznie, pomijające zasadniczą różnicę między zatrudnieniem w ramach stosunku pracy a świadczeniem usług w oparciu o prawo cywilne<sup>32</sup>. Za zdecydowanie lepsze uważam dostosowanie prawa pracy do wymogów coraz

32 Zob. A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy i towarowość usług. Analiza prawna*, Kraków 2018, zwłaszcza s. 55 i n. oraz 101 i n.

bardziej zróżnicowanego świata. Jednym ze środków mogłoby być wprowadzenie nowych elastycznych typów umów o pracę, co zostało zaproponowane w projekcie z 2018 r. Dawałoby one pracodawcom swobodę w prowadzeniu polityki personalnej, a jednocześnie zainteresowanym osobom przyznawałoby status pracowniczy. Takie rozwiązanie mogłoby ograniczyć stosowanie umów będących formalnie umowami zlecenia, w rzeczywistości kamuflującymi umowy o pracę. Uważam, że prawo pracy powinno pozostać prawem pracy, przy czym niewątpliwie wymaga ono dogłębnych zmian.

ład w prawie pracy oznaczałby w zasadzie istotną zmianę całego porządku społecznego.

## 6. Uwagi końcowe

Dalsze przekształcenia prawa pracy są nieuniknione, co wynika chociażby z konieczności uwzględnienia realiów epoki postindustrialnej. Przykładowo, reakcji ustawodawcy wymaga tzw. „uberyzacja prawa pracy”, czyli wykonywanie działalności zarobkowej za pośrednictwem platform internetowych. To coraz powszechniejsze zjawisko w zasadzie wymyka się polskim regulacjom. Kierując się doświadczeniami

## Wraz z rekodyfikacją stan prawny stałby się bardziej przejrzysty. Co jednak najważniejsze, możliwe byłoby wprowadzenie nowego modelu prawa pracy.

Analizowana problematyka jest tą sferą życia, która cieszy się szczególnie dużym zainteresowaniem społecznym. Wszelkie zmiany dotyczące praw pracowniczych – a także ich zapowiedzi – budzą zrozumiałe emocje. Dlatego rekodyfikacja prawa pracy musi zostać poprzedzona debatą publiczną, a nowe regulacje powinny być przedmiotem kompromisu i wyważenia interesów wszystkich zainteresowanych stron. Oprócz długotrwałych prac przygotowawczych niezbędna jest przede wszystkim wola polityczna oraz aprobatą ze strony związków zawodowych i organizacji pracodawców. Trzeba też zauważyć, że znaczenie rekodyfikacji prawa pracy wykraczałoby poza tę gałąź ustawodawstwa. Taka zmiana musiałaby zostać przeanalizowana pod kątem kosztów finansowych, a także skorelowana z regulacjami prawa ubezpieczeń społecznych, prawa podatkowego oraz prawa gospodarczego, chociażby w kontekście zdefiniowania „przedsiębiorcy”<sup>33</sup>. Nowy

z okresu pandemii Covid-19, ustawodawca planuje kompleksowe uregulowanie pracy zdalnej. Z reguły sprowadza się ona do realizacji obowiązków pracowniczych w domu. Przeniesienie miejsca wykonywania pracy ze sfery publicznej (zakład pracy) do sfery prywatnej (dom pracownika) oznacza konieczność nowego spojrzenia na liczne instytucje prawa pracy. Ponadto niezbędne jest wyeliminowanie specyficznych dla polskich realiów tzw. „umów śmieciowych”. Chodzi o długotrwałe umowy cywilnoprawne, które w praktyce zastępują umowy o pracę, będąc zarazem przyczyną licznych patologii.

Rzecz jasna, powyższe przykłady nawet w niewielkim stopniu nie wyczerpują złożoności wyzwań, przed którymi stoi polskie prawo pracy. Moim zdaniem szansę na rzeczywistą zmianę systemową daje jedynie rekodyfikacja tej gałęzi ustawodawstwa. Ugruntowana jest już idea jednoczesnego uchwalenia kodeksu pracy oraz kodeksu zbiorowego prawa pracy. Zapewne utrzyma się ona również w przyszłości. W nowych kodeksach powinny zostać uwypuklone podstawowe zasady indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Wraz z rekodyfikacją stan prawny stałby się bardziej przejrzysty. Co jednak najważniejsze, możliwe byłoby

33 Na kwestie te zwraca uwagę J. Męcina, *Polityka społeczna i rynek prawa pracy, czyli aksjologiczny i pragmatyczny wymiar wyzwań w pracach nad nowym kodeksem pracy*, (w:) K. W. Baran (red.) „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2018, nr 4, s. 330 i n.

wprowadzenie nowego modelu prawa pracy. Rekodyfikacja nie powinna mieć charakteru „technicznego” polegającego tylko na uporządkowaniu lub skompiłowaniu stanu prawnego.

Jak sądzę, dla skuteczności działań rekodyfikacyjnych muszą być spełnione co najmniej dwie przesłanki. Po pierwsze, wola polityczna dla zainicjowania oraz przeprowadzenia zasadniczych przekształceń w prawie pracy. Wymagałoby to konsekwentnych prac przygotowawczych i legislacyjnych w okresie co najmniej kilku lat. Po drugie, ustalenie przez stronę rządową, organizacje pracodawców i związki zawodowe podstawowych założeń wyjściowych rekodyfikacji. Na ich podstawie powinny zostać opracowane regulacje szczegółowe. To zadanie powinna zrealizować mająca ekspercki skład komisja kodyfikacyjna. Dzisiaj warunki te nie są spełnione. Trudno przesądzać, czy możliwe będzie ożywienie dialogu społecznego i osiągnięcie porozumienia w kwestii „napisania prawa pracy na nowo”, a następnie realizacja tak ambitnego celu. Jak dotąd dwukrotne próby rekodyfikacji po przełomie ustrojowym skończyły się niepowodzeniem. Może jednak do trzech razy sztuka?

## Bibliografia

- Bloch J., *Kodeks pracy. Ustawy, rozporządzenia, dekrety, orzecznictwo, Komentarz*, Warszawa 1938.
- Florczak I., Muszyńska B., *40 lat obowiązywania kodeksu pracy* (w:) Z. Góral, M. A. Mielczarek, *40 lat kodeksu pracy*, Warszawa 2015, s. 373–391.
- Florek L., *Czterdziestolecie kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 3, s. 21–33.
- Florek L., *Kodyfikacyjne problemy prawa pracy* (w:) *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk 19–21 września 2007 r.*, Gdańsk 2007, s. 7–22.
- Giedrewicz-Niewińska A., *Projekt kodeksu pracy z 1949 r.*, Oświęcim 2015.
- Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy. Projekty opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy*, Katowice 2010.
- Longchamps de Bérier F., *Zakończenie* (w:) F. Longchamps de Bérier (red.), *Dekodyfikacja prawa prywatnego w europejskiej tradycji prawnej*, Kraków 2019, s. 227–231.
- Męcina J., *Polityka społeczna i rynek prawa pracy, czyli aksjologiczny i pragmatyczny wymiar wyzwań w pracach nad nowym kodeksem pracy*, (w:) K. W. Baran (red.), „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2018, nr 4, s. 323–335.
- Mitrus L., *Czterdzieści lat obowiązywania kodeksu pracy oraz perspektywy jego rozwoju*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2015, nr 4, s. 765–783.
- Mitrus L., *Powstanie i ewolucja prawa pracy*, (w:) K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 340–387.
- Muszalski W., *Tworzenie i wydanie kodeksu pracy – wspomnienie świadka*, (w:) M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.) *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016, s. 534–542.
- Pisarczyk Ł., *Model reprezentacji interesów pracowniczych w projekcie kodeksu zbiorowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2019, nr 9, s. 18–35.
- Pisarczyk Ł., *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019.
- Rudnicki J., *Kształtowanie się prawa pracy a specyfika procesów kodyfikacji i dekodyfikacji prawa w Polsce*, „Forum Prawnicze” 2017, nr 3, s. 15–25.
- Projekt. Kodeks pracy*, Druk Zakład Poligraficzny Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w grudniu 1973 r.
- Roszevska K., *Aksjologiczne podstawy unormowania zatrudnienia pracowniczego osób z niepełnosprawnościami w kodeksie pracy*, PiZS 2014, nr 12, s. 8–12.
- Sanetra W., *Czy kodyfikować (rekodyfikować) prawo pracy?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 9, II strona okładki.
- Sanetra W., *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy*, (w:) *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk 19–21 września 2007 r.*, Gdańsk 2007, s. 23–64.
- Seweryński M., *Ogólne problemy kodyfikacji zbiorowego prawa pracy*, (w:) M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.) *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016, s. 430–438.
- Seweryński M., *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, (w:) M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.) *Księga jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego. Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, Warszawa 2002, s. 319–337.
- M. Seweryński, *Refleksje na czterdziestolecie kodyfikacji prawa pracy* (w:) Z. Góral, M. A. Mielczarek, *40 lat kodeksu pracy*, Warszawa 2015, s. 23–31.

Sobczyk A., *Kodeks pracy jako bariera rozwoju prawa pracy?*, (w:), Z. Góral, M. A. Mielczarek, *40 lat kodeksu pracy*, Warszawa 2015, s. 105–116.

Sobczyk A., *Podmiotowość pracy i towarowość usług. Analiza prawna*, Kraków 2018.

Stelina J., *Podstawowe założenia projektu kodeksu zbiorowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2019, nr 9, s. 3–17.

Zieliński T., *Kodyfikacja prawa pracy. Wątpliwości i dylematy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 11, s. 4–8.