

KP

Kodeks pracy

z wprowadzeniem

35. wydanie

TWOJE PRAWO



C·H·BECK

KODEKS PRACY

Polecamy nasze publikacje z zakresu prawa pracy:

Pod red. Wojciecha Muszalskiego

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 7

Duże Komentarze Becka

Jerzy Wratny

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 4

Komentarze Becka

Ludwik Florek

PRAWO PRACY, wyd. 12

Podręczniki Prawnicze

Andrzej Marian Świątkowski

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 3

Komentarze Kodeksowe

PRAWO PRACY 2011

Teksty Ustaw Becka

PRAWO PRACY

Zbiór Przepisów

Anna Pabisiak, Marcin Wojewódka

**INFORMOWANIE PRACOWNIKÓW I PRZEPROWADZANIE
Z NIMI KONSULTACJI**

Krótkie Komentarze Becka

Kodeks pracy

wraz z indeksem rzeczowym



TWOJE PRAWO
C. H. BECK

Kodeks pracy

35. wydanie
Stan prawny: 1 maja 2011 r.

Redakcja: Aneta Flisek

Treść artykułów, które uległy zmianie od czasu poprzedniego wydania publikacji – została pogrubiona.



© **Wydawnictwo C. H. Beck 2011**

Informacje wydawcy: 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: Perfekt, Warszawa

ISBN 978-83-255-2904-8



ISBN e-book 978-83-255-2905-5

Wprowadzenie

1. Kodeks pracy

Kodeks pracy, nazywany potocznie „pracowniczą konstytucją” to najważniejszy akt normatywny prawa pracy. Został on uchwalony w dniu 26.6.1974 r. i wszedł w życie z dniem 1.1.1975 r. Z uwagi jednak na niespotykany w innych gałęziach prawa dynamizm rozwojowy stosunków społecznych będących przedmiotem jego regulacji podlegał on w ciągu ponad 37 lat obowiązywania licznym nowelizacjom. Szczególnie szeroka zmiana Kodeksu nastąpiła w 1996 r., co spowodowane było, najogólniej rzecz ujmując, koniecznością dostosowania go do przekształcanego od 1989 r. ustroju społeczno-politycznego i ekonomicznego w Polsce. Postępujący proces dostosowania prawa pracy do mechanizmów funkcjonowania gospodarki rynkowej, w tym zwłaszcza do nowych zjawisk związanych z postępem technologicznym i organizacyjnym, nakłada się obecnie na sprawę dostosowania polskiego prawa do systemu prawnego struktur europejskich, w związku z procesem integracji RP z tymi strukturami.

Zasygnalizowane wyżej uwarunkowania i zjawiska spowodowały w ostatnich latach m.in., że:

- stopniowo skrócono czas pracy z 42 godzin w 2001 r. do 40 godzin od dnia 1.1.2003 r. (art. 129) – ustawa z 1.3.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. Nr 28, poz. 301;
- podwyższono do 16 lat minimalny wiek młodocianego, od ukończenia którego dopuszczalne jest zatrudnienie (art. 190) oraz uzależniono je od faktu ukończenia gimnazjum (art. 191 § 1 pkt 1) – ustawa z 23.8.2001 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty, ustawy – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego, ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 111, poz. 1194;
- wyłączono poza regulację kodeksową sprawy czasu pracy kierowników pozostających w stosunku pracy, co wiązało się m.in. ze skreśleniem dotychczasowej regulacji przerywanego systemu

- czasu pracy (art. 129⁶) – ustawa z 24.8.2001 r. o czasie pracy kierowców, Dz.U. Nr 123, poz. 1354;
- wprowadzono przepisy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (art. 18^{3a}–18^{3c} oraz art. 9 § 4, art. 18 § 3 i art. 94¹), a w tym przełomowe regulacje dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn w dziedzinie wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3c}), przepisy o zatrudnieniu młodocianych przy lekkich pracach (art. 200¹, 200²), o uprawnieniu obojga rodziców będących pracownikami do równoczesnego wykorzystania urlopu wychowawczego w wymiarze do trzech miesięcy (art. 189¹ § 1 zd. 2), a ponadto rozszerzono zakres ochrony kobiet karmiących dziecko piersią (art. 179), określono warunki zatrudnienia pracowników skierowanych za granicę (art. 29 i 67¹) oraz poprzez agencję pracy tymczasowej (art. 298³) – ustawa z 24.8.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 128, poz. 1405.

W ostatnich dniach roku 2001 w związku z ograniczaniem kosztów budżetowych – ustawą z 21.12.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 154, poz. 1805) – skrócono wymiar urlopu macierzyńskiego do 16 tygodni przy pierwszym porodzie, 18 tygodni przy każdym następnym porodzie i 26 tygodni przy porodzie mnogim (art. 180), a w przypadku urodzenia dziecka martwego – do 8 tygodni po porodzie (art. 180¹). Przy tej okazji wydatnie rozszerzono uprawnienia rodzicielskie pracownika – ojca wychowującego dziecko (art. 47 zd. 2, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 177 § 5, art. 180 § 5–7, art. 183 § 3).

2. Obszerna nowelizacja z 26.7.2002 r.

Dalsze zmiany w Kodeksie pracy związane były z chęcią wpływu na zmniejszenie zjawiska bezrobocia oraz wspomoczenie wzrostu gospodarczego, a to przede wszystkim poprzez zmniejszenie kosztów pracy, uelastycznienie stosunków pracy oraz ograniczenie administracji pracy – ustawa z 26.7.2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmia-

nie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146. Nowelizacja ta objęła 54 artykuły Kodeksu, w czym do najważniejszych zmian należą:

- wprowadzenie możliwości zawarcia porozumienia w sprawie okresowego zawieszenia postanowień wewnątrzzakładowego prawa pracy (art. 9¹) oraz postanowień umów o pracę (art. 23^{1a});
- doprecyzowanie definicji stosunku pracy o elementy miejsca i czasu wykonywania pracy (art. 22 § 1);
- wprowadzenie wyraźnego zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (art. 22 § 1²);
- wprowadzenie nowego rodzaju umowy „na zastępstwo” nieobecnego pracownika, w stosunku do której ograniczona została ochrona szczególna kobiet w okresie ciąży (art. 25 zd. 2 i art. 177 § 3¹);
- zawieszenie ograniczenia zawierania umów na czas określony do czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (art. 25¹);
- ograniczenie obowiązków pracodawcy w przypadku kontynuowania zatrudnienia z tym samym pracownikiem na podstawie następujących po sobie, kolejnych umów o pracę, w tym dotyczących wydania świadectwa pracy (art. 97 § 1¹), wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 171 § 3), przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich (art. 229 § 1 zd. 2) i przeszkolenia bhp przed dopuszczeniem do pracy (art. 237³ § 2);
- ograniczenie prawa do płatnego zwolnienia od pracy na poszukiwanie nowej pracy do przypadków wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę (art. 37);
- ograniczenie konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową do szczebla zakładowego (skreślenie art. 38 § 3 i 4);
- umożliwienie pracodawcom spoza sfery budżetowej – w określonych granicach – samodzielnej regulacji świadczeń z tytułu podróży służbowych pracowników (art. 77⁵);
- podwyższenie do 20 osób granicy zatrudnienia, z którą związany jest obowiązek wydania regulaminu wynagradzania (art. 77²) i pracy (art. 104);
- wprowadzenie możliwości ustalenia innej formy wypłaty wynagrodzenia niż do rąk pracownika mocą postanowień układu zbiorowego pracy (art. 86 § 3);

- obniżenie liczby dni wynagrodzenia chorobowego finansowanego przez pracodawcę z 35 do 33 dni, a także wprowadzenie bezpłatnego pierwszego dnia każdego okresu niezdolności do pracy trwającej do sześciu dni (art. 92);
- przeznaczanie wpływów z porządkowych kar pieniężnych na poprawę warunków bhp zamiast na cele socjalne (art. 108 § 4);
- zniesienie zakazu kumulacji kar za jedno przewinienie porządkowe (skreślenie art. 113¹);
- wydłużenie podstawowego okresu rozliczeniowego z trzech do czterech miesięcy (art. 129 § 1), a ponadto w sytuacjach szczególnych umożliwienie jego przedłużenia do sześciu a nawet dwunastu miesięcy (art. 129 § 1¹ i 1²);
- upowszechnienie stosowania przerywanego systemu organizacji czasu pracy (art. 129^{5a});
- rozszerzenie przesłanek uzasadniających stosowanie zadaniowo-wynikowej formuły organizacji czasu pracy, w tym zwłaszcza w telepracy (art. 129⁸) i ograniczenie obowiązku ewidencjonowania godzin pracy w takich przypadkach (art. 129¹¹ § 2);
- możliwość wprowadzenia bezpłatnej godzinnej przerwy w ciągu dnia pracy na załatwienie spraw osobistych i posiłek (art. 129¹⁰ § 2 i 3);
- obniżenie wysokości dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 134);
- umożliwienie zwiększenia dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych u danego pracodawcy do maksymalnie 416 w roku kalendarzowym (art. 133 § 2);
- uprawnienie pracodawcy do jednostronnego decydowania o formie rekompensaty za pracę ponadwymiarową, tj. w postaci wynagrodzenia wraz z dodatkiem lub czasu wolnego od pracy (art. 143 § 2);
- doprecyzowanie zasad udzielania urlopu w wymiarze proporcjonalnym, w tym zwłaszcza w sytuacji gdy pracownik podejmuje pracę w innym roku kalendarzowym, niż rok w którym nastąpiło ustanie stosunku pracy (art. 155¹ § 2¹), oraz jednoznaczne określenie okresów niewykonywania pracy, w trakcie których pracownik proporcjonalnie nie nabywa prawa do urlopu (art. 155²);

- możliwość odstąpienia przez pracodawcę od obowiązku planowania urlopów (art. 163 § 1¹);
- możliwość jednostronnego zobowiązania pracownika do wykorzystania całego przysługującego mu urlopu w okresie wypowiedzenia (art. 167¹);
- wprowadzenie nowego sposobu wykorzystania części (cztery dni) urlopu wypoczynkowego – „na żądanie” pracownika (art. 167²⁻³);
- wprowadzenie obowiązku zmniejszenia wymiaru etatu na wniosek pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego (art. 186 § 3);
- ograniczenie treści i wydłużenie terminu do dokonania obowiązkowego zawiadomienia inspekcji pracy i sanitarnej (art. 209 § 1 i 2);
- podwyższenie granicy zatrudnienia z którą związany jest obowiązek utworzenia służby bhp z 10 do 100 pracowników (art. 237¹¹ § 1) oraz utworzenia komisji bhp z 50 do 250 pracowników (art. 237¹² § 1).

3. Dostosowanie Kodeksu do innych ustaw

Kolejne nowelizacje dostosowywały Kodeks do zmian w systemie prawa pracy. I tak, w związku z reformą służb specjalnych, ustawą z 24.5.2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz.U. Nr 74, poz. 676) dostosowano treść art. 302 do nowego nazewnictwa służb. Ustawą z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679), w związku z ustawową regulacją wysokości i innych zagadnień dotyczących minimalnego wynagrodzenia, z Kodeksu usunięto upoważnienie dla Ministra Pracy i Polityki Społecznej do regulacji wysokości najniższego wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (skreślony został art. 77⁴), a ponadto dostosowano nazewnictwo w art. 81 § 1, art. 137 § 2. Dalej, stanowiącą ważny etap reformy systemu zabezpieczenia społecznego, ustawą z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673) ustalono, że pracownikowi poszkodowanemu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej nie będzie już przy-

sługiwało wynagrodzenie od pracodawcy, ale świadczenia z ubezpieczenia społecznego (art. 92 i 237¹). Natomiast, w związku z odrębną regulacją zasad zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej, ustawą z 9.7.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608) skreślono przejściową regulację tej materii zawartą w art. 298³.

4. Nowelizacja unijna z 14.11.2003 r.

Niezwykle obszerna zmiana Kodeksu wprowadzona została w procesie jego dostosowywania do standardów prawa Wspólnot Europejskich (zmieniono aż 122 artykuły). Ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) realizuje następujące cele:

- 1) dostosowuje Kodeks pracy do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (co dotyczy ustawowego umocowania ujawniania pracodawcy danych osobowych związanych z zatrudnieniem – art. 22¹, udostępnienia drogi sądowej niektórym pracownikom – art. 69, a ponadto konieczności regulacji niektórych spraw przepisami rangi ustawowej – art. 87, 87¹, 186–186⁷, 298);
- 2) dostosowuje polskie prawo do prawa Wspólnot Europejskich, obejmującego dyrektywy dotyczące:
 - a) zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym w związku z zatrudnianiem na czas określony lub w niepełnym wymiarze czasu pracy:
 - Nr 2000/78 (WE) z 27.11.2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu (por. art. 9, 11³, 18, 18^{3a}–18^{3e}, 94 pkt 2b, art. 94¹),
 - Nr 2000/43 (WE) z 29.6.2000 r. w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (por. art. 11³, 94 ust. 2b),
 - Nr 99/70 z 28.6.1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (por. art. 11³, 25¹, 94²),
 - Nr 97/81 (WE) z 15.12.1997 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu (por. art. 11³, 29², 94²),

- b) obowiązku pracodawcy informowania pracowników o warunkach zatrudnienia:
 - Nr 91/533 (EEC) z 14.11.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (por. art. 29),
- c) transferu przedsiębiorstwa:
 - Nr 2001/23 (WE) z 12.3.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony praw pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw lub ich części (por. art. 23¹),
- d) czasu pracy i urlopów wypoczynkowych:
 - Nr 93/104 (EC) z 23.11.1993 r. dotycząca pewnych aspektów organizacji pracy (por. art. 94 pkt 2a, art. 128–151¹², 154, 171),
- e) warunków zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem UE:
 - Nr 96/71 (WE) z 16.12.1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (por. art. 67¹–67³),
- f) bezpieczeństwa i higieny pracy:
 - Nr 92/85 (EWG) z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków niosących poprawę zdrowia i bezpieczeństwa w pracy pracownic w ciąży i pracownic, które niedawno rodziły lub karmią piersią (art. 178¹),
 - Nr 89/391 (EWG) z 12.6.1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy (por. art. 226, 227, 237³ § 2¹, art. 237⁵, 237¹¹, 237^{11a}, 237¹², 237^{13a}),
 - Nr 90/394 (EWG) z 28.6.1990 r. dotycząca ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników rakotwórczych w środowisku pracy (por. art. 222),
 - Nr 2000/54 (UE) z 18.9.2000 r. dotycząca ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w pracy (por. 222¹),
- g) ochrony pracy dzieci:
 - Nr 94/33 (EC) z 22.7.1994 r. dotycząca ochrony młodocianych w pracy (por. art. 304⁵);

- 3) uelastycznia przepisy prawa pracy, a to poprzez:
- przyspieszenie trybu zawierania porozumień zawieszających stosowanie przepisów (art. 9¹ § 4) lub postanowień umów o pracę (art. 23^{1a} § 2),
 - wprowadzenie możliwości wypowiedzenia umowy na czas zastępstwa przez każdą ze stron za ustawowym trzydniowym okresem wypowiedzenia (art. 33¹),
 - doprecyzowanie „przeciętności” stosowania zasady pięciodniowego tygodnia pracy (art. 129),
 - dopuszczenie możliwości ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy w ramach przyjętego systemu organizacji (art. 142),
 - wprowadzenie nowych systemów czasu pracy, tj. skróconego tygodnia pracy (art. 143) i pracy weekendowej (art. 144),
 - rezygnację z dziennego czterogodzinnego limitu godzin nadliczbowych (art. 151), z założeniem respektowania obowiązku zapewnienia nieprzerwanego jedenastogodzinnego odpoczynku dobowego (art. 131),
 - wydłużenie okresu, w którym należy udzielić dnia wolnego w zamian za pracę w niedziele lub święta (art. 151¹¹),
 - zmianę obowiązku udzielania wolnej niedzieli z „co trzeciej” na „co czwartą” (art. 151¹²),
 - dopuszczenie wykonywania pracy w niedziele i święta ze względu na wykonywanie pracy zmianowej (art. 151¹⁰),
 - rezygnację z odrębnej regulacji urlopu pracowników sezonowych (skreślenie art. 159),
 - wprowadzenie nowych zasad nabycia prawa do pierwszego urlopu, z mechanizmem proporcjonalności w roku kalendarzowym, w którym podjęto pierwszą pracę i prawem do kolejnego urlopu w następnych latach kalendarzowych (art. 153),
 - wprowadzenie reguły rozliczania urlopów wypoczynkowych w godzinach (art. 154²);
- 4) wprowadza dodatkowe zmiany, takie jak:
- ograniczenie prawa do zwolnienia na poszukiwanie nowej pracy w stosunku do krótkich okresów wypowiedzenia (art. 37),

- rozszerzenie zakresu ochrony przedemerytalnej (art. 39 i 72 § 3),
- określenie sytuacji prawnej pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej (art. 77³),
- likwidację braku odpłatności za pierwszy dzień krótkiej nieobecności chorobowej (skreślenie art. 92 § 1¹),
- obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w pracy (art. 94³),
- likwidację konsultacji związkowej w sprawie przyznawania nagród (skreślenie art. 107),
- rozszerzenie obowiązkowej treści regulaminu pracy o okresy roliczeniowe i częstotliwość wypłaty (art. 104¹ § 1 pkt 2 i 5),
- określenie rekompensaty za pracę nadliczbową w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151³),
- zaliczenie do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu również okresów trwającego zatrudnienia (art. 154¹ § 2),
- wyeliminowanie możliwości podwójnego opłacania urlopu w niektórych przypadkach skierowania pracownika do pracy za granicą (art. 172¹),
- uporządkowanie świadczeń z których może korzystać jedno z dwojga pracujących rodziców (art. 188),
- zmodyfikowanie obowiązku przeniesienia do odpowiedniej pracy w związku ze stwierdzonym wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (art. 231),
- umożliwienie pracodawcy podejmowania samodzielnych decyzji w sprawach odzieży i obuwia roboczego (art. 237⁷ § 2, art. 237⁸ § 1),
- likwidację terminu do wezwania stron układu zbiorowego pracy przez organ rejestrowy do usunięcia jego wad prawnych (art. 241¹¹ § 5³),
- likwidację instytucji grupowej organizacji pracy (skreślenie art. 295¹⁻²),
- umożliwienie pracodawcy ustalenia – w granicach art. 211 – obowiązków z zakresu bhp osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (304¹);

- 5) wprowadza konieczne zmiany porządkowe (art. 36¹, 108, 172, 188, 237¹³, 281) i techniczne (dotyczy to art. 29¹, 68, 76, 104⁴, 105, 179, 180, 183, 241²⁶).

Dalsze modyfikacje wprowadzone w związku z przystąpieniem Polski do UE wprowadzone zostały do Kodeksu przepisami ustawy z 20.4.2004 r. o zmianie i uchyleniu niektórych ustaw w związku z uzyskaniem przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 96, poz. 959). Mianowicie, do tytułu Kodeksu pracy dodany został odnośnik, zawierający nazwy i adresy publikacyjne dyrektyw wspólnotowych, których treść została do niego wdrożona (implementowana). Zabieg taki miał na celu jedynie poinformowanie, do których dyrektyw dostosowano Kodeks pracy. Warto przy tym podkreślić, że rolą dyrektyw nie jest uniformizacja ustawodawstw państw członkowskich, ale ustalenie jednolitych zasad ogólnych. Dyrektywy adresowane są więc tylko do państw członkowskich. Zatem, w konkretnym stanie faktycznym pracownik nie będzie mógł powoływać się na postanowienia dyrektywy, a jedynie może powołać się na ustawę, do której wdrożona została dana dyrektywa. Treść dyrektywy może być jednak przydatna przy wykładni przepisów ustawy, którą dostosowano do jej treści. Dyrektywy przetłumaczone na język polski mają zostać opublikowane w specjalnym wydaniu Dziennika Urzędowego Unii Europejskiej. Obecnie tłumaczenia dyrektyw można znaleźć w internecie pod adresem: <http://europa.eu.int/eur-lex/en/accession.html>.

5. Zmiany Kodeksu w roku 2004 i 2005

Stosowanie niektórych zmienionych od 1.1.2004 r. przepisów Kodeksu pracy okazało się w praktyce problematyczne. Po pierwsze poprawki wymagał art. 91, który zakazywał potrącania jakichkolwiek kwot z wynagrodzenia pracownika, nawet za jego zgodą, jeśli miałyby to spowodować wypłatę pensji niższej od kwoty płacy minimalnej. Utrudniało to nisko sytuowanym pracownikom np. spłatę pożyczek z funduszu socjalnego, czy wpłatę składek związkowych. Niezbędne poprawki w tym zakresie przyniosła ustawa z 20.4.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001). Nieczytelny okazał się również przepis art. 39 regulujący ochronę przed

wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników w wieku przedemerytalnym. Uzależnienie ochrony od nabycia prawa do emerytury (a nie od osiągnięcia wieku emerytalnego) spowodowało dwukrotne objęcie ochroną – przed osiągnięciem prawa do wcześniejszej i przed normalną emeryturą. Ustawą z 30.4.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252) zmieniono ten stan rzeczy w ten sposób, iż przywrócono kryterium ochrony sprzed 1.1.2004 r. – tj. powszechny wiek emerytalny, ale z korzyścią dla starszych pracowników wydłużono okres ochrony do czterech lat. Powyższe zmiany weszły w życie od 1.6.2004 r.

Kolejna zmiana Kodeksu dotyczyła kwestii kryterium reprezentatywności ponadzakładowej organizacji związkowej (ustawa z 8.10.2004 r. o zmianie ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 240, poz. 2407). Dotychczasowe kryterium (zrzeszanie co najmniej 500 tys. pracowników) – w celu ujednoczenia zasad wyłaniania najbardziej reprezentatywnych organizacji związkowych – zastąpiono kryterium reprezentatywności w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych (art. 241¹⁷).

Dalsza modyfikacja Kodeksu dotyczyła natomiast konsekwencji niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby (ustawa z 17.12.2004 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2005 r. Nr 10, poz. 71). Zmiana art. 53 § 1 pkt 1 lit. b zmierza do utrzymania długości okresu ochrony stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby w takim samym wymiarze jak dotychczas. Okres ten uległby bowiem skróceniu o trzy miesiące w wyniku likwidacji możliwości przedłużania okresu zasiłkowego. Zmiana art. 92 § 1 ma natomiast na celu podniesienie do 100% podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego dla pracowników – dawców komórek, tkanek i narządów.

Następna zmiana Kodeksu dotyczyła kwestii współodpowiedzialności Skarbu Państwa za zobowiązania powstałe przed przekształceniem jednostki budżetowej, a wynika ona z orzeczenia Trybunału Konstytu-

cyjnego z 4.4.2005 r., który uznał iż art. 23¹ KP w zakresie, w jakim pomija współodpowiedzialność Skarbu Państwa za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przekształceniem *statio fisci* Skarbu Państwa – zakładu opieki zdrowotnej w samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 64 ust. 2 Konstytucji RP (SK 7/03, Dz.U. Nr 68, poz. 610).

Kolejna modyfikacja Kodeksu dotyczyła kwestii potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych (ustawa z 22.4.2005 r. o postępowaniu wobec dłużników alimentacyjnych oraz zaliczce alimentacyjnej, Dz.U. Nr 86, poz. 732). Zawarte w art. 88 § 1 sformułowanie „pracodawca może dokonywać” zostało zamienione na „pracodawca dokonuje”, przez co czynności potrącenia na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych nadano obowiązkowy charakter.

Dalsza nowelizacja Kodeksu związana była z kompleksową regulacją ponoszenia kosztów sądowych przez strony postępowania cywilnego ustawa z 28.7.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, (Dz.U. Nr 167, poz. 1398). Mianowicie, w celu ujednoczenia zwolnień od kosztów sądowych wyeliminowano z systemu prawa przepisy określające odrębne zasady ponoszenia przez strony tych kosztów, w tym w sprawach z zakresu prawa pracy oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych (uchylono art. 263 KP oraz 463 KPC), i przeniesiono je do aktu podstawowego (sprawy z zakresu prawa pracy oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych regulować będzie art. 34, 35, 96 i 97 ww. ustawy z 28.7.2005 r.). Zgodnie z nową regulacją, w sprawach z zakresu prawa pracy, pobieranie opłat ograniczone jest do opłaty podstawowej w kwocie 30 zł i to tylko od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, z wyjątkiem jednak spraw, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 zł, dla których przewidziano pobieranie opłaty stosunkowej od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych.

6. Zmiany Kodeksu w latach 2006–2008

Następne zmiany Kodeksu wprowadzone zostały ustawą z 9.6.2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz.U. Nr 104, poz. 708) oraz ustawą z 9.6.2006 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego oraz ustawę o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz.U. Nr 104, poz. 711). Polegały one na uwzględnieniu nowych służb w treści art. 302, który reguluje kwestię stażu pracy w służbach mundurowych.

Kolejną zmianę Kodeksu wprowadziła ustawa z 23.6.2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Skorygowano nią niektóre przepisy wprowadzone w 2004 r. tzw. nowelizacją „unijną”. I tak:

- treść potwierdzenia umowy o pracę, którą zawarto w innej formie niż pisemna uzupełniona została o wskazanie stron umowy (art. 29 § 2 KP),
- poprawiono i rozszerzono treść informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 KP),
- uregulowano obowiązki informacyjne pracodawcy w przypadku zmiany warunków zatrudnienia (art. 29 § 3²), oraz
- ustalono, że informacją o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie może być pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy (art. 29 § 3¹ i 3³),
- pracodawcę pracownika skierowanego do pracy na obszar państwa niebędącego członkiem UE zobowiązano do informowania przed skierowaniem o warunkach powrotu do kraju (art. 29¹ § 2 KP), a ponadto określono możliwy w tym przypadku sposób informowania (art. 29¹ § 3 i 5 KP) oraz obowiązki pracodawcy w razie zmiany warunków (29¹ § 4 KP),
- katalog minimalnych warunków zatrudnienia dla pracowników z UE skierowanych do pracy w Polsce rozszerzony został o przepisy dotyczące zatrudniania dzieci (art. 67² § 1 pkt 7 KP), a także
- doprecyzowano wyjątki, w których stosowanie minimalnych warunków zatrudnienia jest ograniczone (art. 67² § 2, art. 67⁴).

Następna zmiana Kodeksu dotyczyła metody ustalania obowiązującego pracowników wymiaru czasu pracy (ustawa z 18.10.2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. Nr 217, poz. 1587). Usunięta została reguła pomniejszania wymiaru czasu pracy w tygodniu, na który przypadają dwa święta w inne dni niż niedziela, tylko o 8 godzin, co powszechnie odczytywane było jako obowiązek odpracowywania świąt (art. 130 § 2 zd. 2). Do treści Kodeksu przeniesione zostały przepisy rozporządzenia urlopowego określające szczegółowe zasady ustalania wymiaru urlopu proporcjonalnego oraz wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi podejmującemu zatrudnienie u danego pracodawcy w trakcie miesiąca kalendarzowego (art. 155^{2a}). Ponadto jednoznacznie wskazano, że zasady ustalania wymiaru urlopu proporcjonalnego stosuje się również do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 155^{2a} § 1, art. 155³ § 2).

Dalsza nowelizacja Kodeksu miała na celu wydłużenie urlopów macierzyńskich o 2 tygodnie (ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. Nr 221, poz. 1621). Od 19.12.2006 r. urlop macierzyński przy pierwszym porodzie wynosi 18 tygodni, przy każdym następnym porodzie 20 tygodni, a w przypadku ciąży mnogiej – 28 tygodni (art. 180). Podwyższenie – także o 2 tygodnie – dotyczy również wymiaru urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dla pracowników, którzy przyjmują dziecko na wychowanie i występują do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, niespokrewnionej z dzieckiem. Z jednego roku do siedmiu lat wydłużony został wiek adoptowanego dziecka, na które przysługuje urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183). Ponadto jednoznacznie uregulowano metodę obliczania okresu, na który udziela się urlopu macierzyńskiego (art. 183¹).

Kolejna zmiana Kodeksu pracy miała za zadanie zobowiązać pracodawców do większej pieczy nad archiwalną dokumentacją pracowniczą i aktami osobowymi (ustawa z 2.3.2007 r. o zmianie ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach oraz ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. Nr 64, poz. 426). Do katalogu powinności pracodawcy dodany został obowiązek przechowywania dokumentacji w sprawach

związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 94 pkt 9b), którego niewykonanie może być kwalifikowane jako wykroczenie przeciwko prawom pracowników zagrożone karą grzywny (art. 281 pkt 7 KP).

Następna nowelizacja Kodeksu pracy związana była z pakietem zmian zaostrzających kary za naruszanie praw osób zatrudnionych (ustawa z 13.4.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. Nr 89, poz. 589). Kwoty grzywnien za popełnianie wykroczeń przeciwko prawom pracowników zostały określone bezpośrednio w KP w granicach od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281–283). Za wykroczenie uznano dopuszczenie bez zezwolenia właściwego inspektora pracy do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko poniżej 16 roku życia (art. 283 § 2 pkt 9). Obowiązkiem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy objęci zostali wykonujący pracę w ramach tzw. samozatrudnienia (art. 304 § 1 i 3, art. 304¹). Ponadto w szeregu przepisów zmieniono nazwę organu inspekcji pracy, którym już nie jest inspektor pracy, a jedynie główny i okręgowy inspektor pracy (art. 9¹ § 4, art. 151⁷ § 6, art. 209 § 1 i 4, art. 234 § 2, art. 235 § 1).

Następna zmiana Kodeksu dotyczyła zakazu wykonywania pracy w placówkach handlowych w święta (ustawa z 24.8.2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. Nr 176, poz. 1239). Zakaz ten dotyczy 12 dni świątecznych wymienionych w ustawie z 18.1.1951 r. o dniach wolnych od pracy, w tym również świąt przypadających na niedziele (art. 151⁹–151¹¹). Co należy podkreślić, zakaz ten dotyczy pracowników, a nie placówek handlowych. Nie ma więc przeszkód aby placówkę otworzył i obsługiwał właściciel.

Kolejna zmiana Kodeksu pracy dotyczyła nowej szczególnej formy zatrudnienia pracowniczego na odległość z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej – tzw. telepracy (ustawa z 24.7.2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 181, poz. 1288). W nowych przepisach art. 675–671⁷ określono na czym polega telepraca, jak się ją wprowadza i eliminuje oraz jakie szczególne uprawnienia ma telepracownik i jego pracodawca.

Dalsza modyfikacja Kodeksu dotyczyła sposobu interpretowania art. 58 określającego zakres odpowiedzialności pracodawcy za roz-