

Jan Piątkowski

Katedra Prawa Pracy
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

PRAWO DO KODEKSU PRACY CZY KONIECZNOŚĆ JEGO POSIADANIA

Abstract

The right to the Labour Code or necessity of possession of the Labour Code

The necessity of the functioning of the Labour Code stems from the existence of both universal and separate models of employing employees in Poland. Regulating employment relationships in a different way would undermine the principles of legislative technique. A major role played by the Labour Code in regulating the legal status of all employees makes the legislator regulate the subjective and objective scope of the Code in a thoughtful way, also when it comes to deciding whether it should cover salaried workers.

Słowa kluczowe: Kodeks pracy, projekt nowego kodeksu pracy, modele zatrudniania pracowników, pragmatyki pracownicze, zatrudnienie niepracownicze, zasady techniki prawodawczej

Key words: the Labour Code; a draft of the new Labour Code, models of employing employees, special labour regulations, employment of salaried workers, the principles of legislative technique

Wprowadzenie do problematyki

Kodeks pracy obowiązuje w Polsce od 1975 r. Dzięki licznym nowelizacjom¹, zawirowaniom politycznym i uniwersalnemu charakterowi niektórych jego przepisów, użytecznych również w zakresie społecznej gospodarki rynkowej, przetrwał do dzisiaj². Nie oznacza to, że powinien nadal obowiązywać w jego obecnym kształcie. Przeciwnie, ze względu na nowe zjawiska na rynku pracy, słabą jakość wielu nowelizacji³, małą elastyczność kodeksu, a także przez wzgląd na interesy partnerów społecznych oraz interes publiczny,

¹ Zob. K.W. Baran, *Wstęp*, w: K.W. Baran (red. nauk.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2016, s. 17.

² Niektórzy przedstawiciele doktryny są zdania, że funkcjonowanie kodeksu uchwalonego w innej formacji ustrojowej i ekonomicznej świadczy o wysokim poziomie podstawowych aktów z zakresu prawa pracy. Zob. A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, wyd. 2, Warszawa 2010, s. 68–69.

³ Bliżej T. Zieliński, *Kodyfikacja prawa pracy*, w: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Warszawa 2006, s. 4.

istnieje potrzeba uchwalenia nowego kodeksu, podkreślana zwłaszcza w nauce prawa⁴. Ma on być adekwatny do współczesnych wyzwań i potrzeb, ma też zapewniać konsolidację i stabilizację prawa pracy. Okolicznością przemawiającą za nowym kodeksem jest również uchwalenie w 1997 r. Konstytucji RP, która ustaliła podstawowe założenia dla norm zwykłego ustawodawstwa, odmienne od założeń Konstytucji z 1952 r., a więc aktu, na którego podstawie była kształtowana treść obowiązującego Kodeksu pracy⁵. Za nowym kodeksem pracy przemawia również to, że wiele przepisów obowiązującego kodeksu uchybia zasadom techniki prawodawczej⁶, a przez to są źródłem zasadniczych i mnożących się wątpliwości interpretacyjnych. Istotną rolę w ich rozstrzygnięciu należy przypisać Sądowi Najwyższemu, który w ten sposób przyczynia się do wdrażania kodeksu w życie i jego prawidłowego funkcjonowania. Zasadom techniki prawodawczej uchybia już sam fakt wielokrotnej nowelizacji kodeksu⁷. Nie bez znaczenia pozostaje też niezadowolająca, a wręcz słaba formalna strona kodeksu. Dotyczy to w szczególności oznaczenia przepisów i jego systematyki⁸.

W ostatnim czasie pojawiła się nowa przesłanka kształtowania treści każdego aktu normatywnego (ustaw i rozporządzeń), a więc również przyszłego kodeksu pracy. Stosownie do art. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 2017 r. o zmianie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej⁹ wszelkie projekty aktów normatywnych, dotyczące między innymi praw i obowiązków majątkowych mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców¹⁰,

⁴ Zob. M. Seweryński, *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, w: *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), Warszawa 2002, s. 320 i n.; *Sprawozdanie M. Latos i Ł. Pisarczyka z dyskusji nad referatem pt. „Problem rekodyfikacji prawa pracy” przedstawionym na XI Ogólnopolskim Zjeździe Ośrodków Prawa Pracy i Polityki Socjalnej w Wiśle-Jaworniku 20 czerwca 1999 r.*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1999, 7–8, s. 15 i n. Zob. także T. Zieliński, *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, Państwo i Prawo 1999, 7, s. 3 i n.; Cz. Jackowiak, *Podstawowe problemy rekodyfikacji prawa pracy w PRL*, Państwo i Prawo 1986, 10, s. 31 i n. oraz M. Gersdorf, *Podstawowe dylematy związane z rozwojem prawa pracy w okresie transformacji ustrojowej*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003, 5, s. 2 i n. Problematyce kodyfikacji prawa pracy był poświęcony XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który odbył się w Gdańsku 19–21 września 2007 r.

⁵ Znaczenie konstytucji dla kształtowania treści zwykłego ustawodawstwa podkreśla W. Czachórski, *Przebieg prac nad kodyfikacją prawa cywilnego PRL*, *Studia Prawnicze* 1970, 26–27, s. 11 i n.

⁶ Zasady techniki prawodawczej zostały opracowane w załączniku do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 283). Według § 6 załącznika przepisy ustawy redaguje się tak, aby dokładnie i w sposób zrozumiały dla adresatów zawartych w nim norm wyrażały intencje prawodawcy.

⁷ Treścią zasady wyrażonej w § 84 „Zasad techniki prawodawczej” jest to, że istnieje obowiązek opracowania projektu nowej ustawy, jeżeli ustawa była już poprzednio wielokrotnie nowelizowana.

⁸ Zob. *Założenia rekodyfikacji prawa pracy*, Komisja Reformy Prawa Pracy przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2002, s. 3.

⁹ Ustawa została podpisana przez Prezydenta RP 22 lutego 2017 r. Weszła w życie po upływie 14 dni od jej ogłoszenia.

¹⁰ Badaniu podlegają nie tylko prawa i obowiązki majątkowe wobec pracodawców, lecz również (na zasadzie rozłączności, a więc odrębnie) prawa i obowiązki przedsiębiorców wobec organów administracji publicznej.

podlegają badaniu pod kątem ich wpływu na te podmioty. Rezultat tych badań jest obowiązkowym elementem uzasadnienia do projektu aktu normatywnego. W istocie chodzi więc o dopasowanie projektowanych regulacji do specyfiki funkcjonowania mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw, stanowiących 99,8% ogółu przedsiębiorstw niefinansowych¹¹. Ochroniając interesy pracodawców, ustawa ta wpisuje się, niestety, w zauważalną od pewnego czasu tendencję ograniczania dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy poprzez uzależnianie uprawnień zbiorowych pracowników od stopniowo podnoszonego poziomu zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza negocjacyjnego kształtowania systemów wynagradzania na szczeblu zakładu pracy.

Prace nad nowym kodeksem trwają już kilkanaście lat. Ich pierwszym i, jak dotąd, jedynym wymiernym skutkiem w okresie transformacji ustrojowej był projekt z 2008 r.¹², który nie doczekał się nawet szerszych dyskusji, także w środowisku naukowym¹³. Zawierał on wiele interesujących rozwiązań, choć nie brakowało również regulacji mocno kontrowersyjnych, czego przykładem były, między innymi, proponowane zapisy dotyczące niektórych aspektów regulowania statusu prawnego szeroko rozumianych zleceniobiorców, zwłaszcza w zakresie objęcia ich właściwością sądów pracy, zakazem dyskryminacji, niektórymi uprawnieniami rodzicielskimi, prawem do urlopu wypoczynkowego czy długością okresów wypowiedzenia umowy o pracę.

Wspomniany projekt, który miał zastąpić obowiązujący kodeks, nie ma szansy uchwalenia, a więc i wdrożenia w życie. Powstała nowa Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, której zadaniem jest uchwalenie w czasie półtora roku nowego projektu, a także projektu Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy. To oznacza, że wcześniejsza komisja straciła swój mandat, a rezultat jej czteroletnich prac został zniweczony. Nie ma też pewności, że w pracach nad nowym kodeksem zostaną wykorzystane, w szerokim zakresie, rozwiązania przyjęte we wcześniejszym projekcie. Co więcej, nie ma też pewności, czy nowy projekt trafi na korzystny klimat polityczny, który będzie sprzyjał nie tylko powszechnej dyskusji nad jego kształtem, lecz przede wszystkim przyczyni się do jego uchwalenia.

Funkcjonowanie Kodeksu pracy przez ponad 45 lat i podjęte działania w kierunku stworzenia nowego kodeksu świadczą jednoznacznie o woli posiadania w Polsce Kodeksu pracy i regulowania stosunków pracy zasadniczo w zunifikowany sposób¹⁴. Czas pokazał,

¹¹ Zob. uzasadnienie do projektu ustawy, jak wyżej.

¹² Projekt pochodzi z 2008 r., jakkolwiek od strony formalnej prace nad nim zakończyły się w 2006 r.

¹³ Podzielił on los projektu Kodeksu pracy z 1949 r., choć uwarunkowania prac nad tymym kodeksem były diametralnie odmienne. Projekt przygotowała Komisja Kodyfikacji Prawa Pracy. Zob. A. Giedrewicz-Niewińska, *Projekt Kodeksu pracy z 1949 r.*, Oświęcim 2015.

¹⁴ Do państw posiadających kodeks należą między innymi: Węgry, Bułgaria, Rosja, Litwa, Chorwacja, Portugalia, Turcja, Wietnam, Filipiny czy Kambodża. Początki kodyfikowania prawa pracy we Francji i innych wybranych państwach, w ogólnym zarysie, omawia S.M. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 39 i n.

że prawo pracy, w swym zasadniczym zakresie, może istnieć w formie skodyfikowanej¹⁵ i że nietrafne okazały się obawy zgłaszane pod adresem regulacji w takiej właśnie formie¹⁶.

Kodeks stanowi swoisty fundament, wokół którego rozwija się prawo pracy. Najczęściej jest on postrzegany (wraz z aktami wykonawczymi) jako usystematyzowany, wewnętrznie spójny zbiór przepisów o powszechnym zakresie odniesienia¹⁷, zawierający w zasadzie wyczerpujące (całościowe) uregulowanie prawa stosunku pracy opartego na umowie o pracę¹⁸ i zdecydowanie mniej wyczerpujące lub tylko fragmentaryczne uregulowania dotyczące pozaumownych podstaw nawiązania stosunku pracy i niektórych innych działów prawa¹⁹. Z formalnego punktu widzenia Kodeks pracy nie różni się od zwykłej ustawy, wyróżnia się jednak tym, że obejmuje centralny obszar prawa pracy oraz bez wątpienia jego rdzeń²⁰ i jest oparty na w miarę spójnych i wspólnych zasadach przewodnich. W doktrynie podkreśla się, że status Kodeksu pracy w ustawodawstwie pracy jest szczególny, gdyż zawiera on fundamentalne normy dla całego systemu prawa pracy, w tym sensie, że są one doniosłe dla wykładni wszystkich przepisów prawa pracy²¹. Według założeń ustawodawcy wynikających ze skreślonej preambuły do Kodeksu pracy akt ten kształtuje jednolity system praw i obowiązków pracowników. Kodeks pracy wpisał się w ogólną tendencję porządkowania prawa pracy przez wydawanie aktów o szerszym zakresie, zapoczątkowaną w 1956 r.²² Różni się jednak od innych ustaw tym, że porządkuje określony zakres prawa pracy na poziomie niemalże pełnej kodyfikacji,

¹⁵ T. Zieliński, *Kodyfikacja prawa pracy*, w: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, M. Matej-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Warszawa 2006, s. 3.

¹⁶ Jak zauważa T. Zieliński, na VI Kongresie Międzynarodowego Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, który odbył się w Monachium w 1978 r., przedstawiciele nauki zachodniej zgłosili zastrzeżenia do poglądu wyrażonego przez prof. W. Szuberta, że kodyfikacja prawa pracy jest możliwa i potrzebna. Zob. T. Zieliński, *Kodyfikacja prawa...*, s. 3.

¹⁷ W doktrynie podkreśla się, że skomplikowany proces wielokrotnej nowelizacji Kodeksu pracy, poprzez kolejne cząstkowe i doraźne nowelizacje, doprowadził do wielowymiarowej dekompozycji Kodeksu pracy. Zob. K.W. Baran, *Wstęp...*, s. 17.

¹⁸ K. Kolasinski, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003, s. 70.

¹⁹ Zob. w szczególności T. Liszcz, *Prawo pracy. Wydanie drugie zaktualizowane*, Gdańsk 1996, s. 53; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część ogólna*, Warszawa 1986, s. 104 i n.; Tenże, *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, Katowice 1977, s. 150–151; W. Jaśkiewicz, w: W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 64; J. Pachó, w: J. Broł, J. Pachó, *Prawo pracy w praktyce komisji rozjemczych i odwoławczych do spraw pracy*, Warszawa 1979, s. 149.

²⁰ W nauce prawa podkreśla się, że podział materii normatywnej danej dziedziny prawa powinien być taki, żeby ustawy odrębne ograniczały się do regulacji spraw szczególnych w danej dziedzinie, a kodeks regulował jej najważniejsze pojęcia. Zob. M. Kępiński, M. Seweryński, A. Zieliński, *Rola kodyfikacji na przykładzie prawa prywatnego w procesie legislacyjnym*, Przegląd Legislacyjny 2006, 1, s. 96. Zob. także J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017, s. 17 i n.

²¹ K.W. Baran, *Charakterystyka polskiego Kodeksu pracy jako źródła prawa pracy*, w: K.W. Baran (red. nauk.), B.M. Ćwiertniak, Z. Góral, J. Oniszczuk, A. Patulski, W. Patulski, Z. Salwa, J. Stelina, K. Walczak, M. Włodarczyk, T. Wyka, A. Wypych-Żywicka, *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 369.

²² Szerzej zob. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 40.

inkorporując szereg obowiązujących poprzednio przepisów²³. W okresie poprzedzającym uchwalenie Kodeksu pracy wyrażano oczekiwanie, że kodyfikacja prawa pracy, która miała unormować w sposób jednolity całokształt praw i obowiązków objętych stosunkiem pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników, bez względu na podstawę prawną ich zatrudnienia, wpłynie na ulepszenie w wielu kierunkach dotychczasowej regulacji i utrwali dotychczasowy dorobek naszego ustawodawstwa²⁴.

Mechanizm współzależności ustawy powszechnej i przepisów szczególnych – jako przesłanka funkcjonowania Kodeksu pracy

Zasadne jest pytanie, czy wola posiadania w Polsce Kodeksu pracy jest następstwem swobodnego wyboru jednego ze sposobów regulowania indywidualnych stosunków pracy, czy też została wymuszona określonymi przesłankami. To pytanie prowokuje do postawienia jeszcze innego pytania: Czy tendencja uregulowania stosunków pracy w zunifikowanej postaci jest nieodwracalna, czy też może być zaniechana na rzecz innych sposobów regulowania spraw objętych regulacją kodeksową? Te zagadnienia, jak dotąd, nie doczekały się szerszych analiz w nauce prawa. Wymagają więc choćby ogólnego zasygnalizowania.

Nie powinno budzić wątpliwości, że wybór metody i formy regulowania stosunków pracy należy do kompetencji ustawodawcy krajowego. Żaden bowiem dokument prawa międzynarodowego czy unijnego nie zobowiązuje wprost do posiadania Kodeksu pracy. Czy jednak to stwierdzenie można bez zastrzeżeń odnieść do polskich realiów prawnych? Czy zatem ustawodawca polski może odejść od regulowania stosunków pracy w formie kodeksu, czy też jest związany koniecznością jego funkcjonowania? Wydaje się, że istnieją przesłanki do postawienia ogólnej tezy, iż w kontekście przyjęcia w Polsce dwóch modeli zatrudniania pracowników (model powszechny i modele szczególne)²⁵ kierunek na regulację kodeksową jest ostateczny, a więc nie dopuszcza regulacji alternatywnej.

Podstawę tak sformułowanej tezy stanowi art. 5 Kodeksu pracy. Przepis ten z jednej strony określa mechanizm współzależności zachodzący między powszechnym modelem zatrudniania pracowników a modelami szczególnymi, a z drugiej – stanowi swoistą podstawę prawną do funkcjonowania zarówno powszechnego, jak i odrębnych modeli zatrudniania. Treść art. 5 kp zaświadcza też, że Kodeks pracy nie realizuje postulatu „zupełności” regulacji.

Funkcjonowanie Kodeksu pracy znajduje uzasadnienie również na płaszczyźnie aksjologicznej jako określona wartość społeczna. W doktrynie wyrażono zapatrywanie,

²³ Zdaniem S. Grzybowskiego (*Dzieje prawa. Opowieść, refleksje, rozważania*, Wrocław 1981, s. 167) „akty kodyfikacyjne są najszlachetniejszym i najwyższym formalnym wyrazem panowania prawa stanowionego”.

²⁴ Tamże, s. 41. Por. H. Rot, *Rola kodyfikacji w systemie prawa socjalistycznego w PRL*, Studia Prawnicze, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1971, s. 28.

²⁵ Szerzej J. Piątkowski, *Modele zatrudniania pracowników*, Przegląd Organizacji 2010, 3, s. 35–39.

że świadomość istnienia kodeksu jest powszechna wśród pracowników i pracodawców do tego stopnia, iż często jest on utożsamiany z całym prawem pracy. Stąd też zastąpienie kodeksu zwykłymi ustawami byłoby potraktowane jako osłabienie ochrony pracowników²⁶.

Potrzeba funkcjonowania pragmatyk uzasadniająca konieczność posiadania Kodeksu pracy jest oczywista. Wiąże się bowiem z niekwestionowaną potrzebą uregulowania niektórych kwestii dotyczących statusu osób podlegających tym aktom w sposób odrębny i zazwyczaj resortowy²⁷. Nie oznacza to, że status tych osób jest wyznaczany wyłącznie tymi odrębnymi regulacjami. Takie odrębne regulacje są z reguły wąskie i w zasadzie odnoszą się wyłącznie do kwestii o zasadniczym znaczeniu dla osób podlegających pragmatykom. W pozostałym zakresie znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, stosownie do art. 5 kp²⁸. Obowiązuje tu prosta zasada: im większy jest zakres przedmiotowy regulacji zawartej w pragmatykach, tym mniejszy jest zakres odniesienia Kodeksu pracy do osób objętych pragmatykami, i odwrotnie. Na ogół jednak udział Kodeksu pracy w kształtowaniu statusu prawnego osób podlegających pragmatykom jest większościowy²⁹. To też oznacza, że w kontekście wskazanych wyżej reguł prawidłowej legislacji, a także mając na uwadze większościowy udział kodeksu w regulowaniu stosunków pracy objętych przepisami szczególnymi, funkcjonowanie Kodeksu pracy jest dla tych osób niezbędne, a wręcz konieczne. Trudno byłoby wyobrazić sobie taki scenariusz, w którym Kodeks pracy (czy inna ustawa ogólna, która pełniłaby funkcję Kodeksu pracy) przejąłby regulacje zawarte w przepisach szczególnych. Ogromny zakres podmiotowego i przedmiotowego odniesienia kodeksu naruszyłby jedną z istotnych zasad poprawnej legislacji, to jest zasadę rozsądnej objętości treści aktu prawnego, zapobiegającej kazuistyczności, rozproszeniu i braku harmonizacji ustawy i jej czytelności.

Argumentem przemawiającym na rzecz Kodeksu pracy jest również konieczność funkcjonowania ustawy zbiorczej (unifikacyjnej) w stosunku do pracowników nieobjętych zakresem odniesienia pragmatyk. Nie wszystkie bowiem osoby mogą być objęte ustawami szczególnymi. Pozostanie zawsze znaczny odsetek pracowników różnych branż i specjalności, dla których, z braku Kodeksu pracy i niewystępowania potrzeby różnicowania ich statusu prawnego, musiałaby być stworzona jednolita regulacja, np. w ogólnej ustawie o zatrudnianiu. Taka ustawa, która musiałaby z konieczności stanowić usystematyzowany zbiór przepisów o powszechnym zakresie odniesienia, pełniłaby

²⁶ L. Florek, *Kodyfikacyjne problemy prawa pracy*, w: *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego*, M. Zieleniecki (oprac.), Gdańsk 2007, s. 7.

²⁷ L. Florek, *Wprowadzenie*, w: *Powszechne a szczególne prawo pracy*, L. Florek (red. nauk.), Warszawa 2016, s. 13.

²⁸ Relacje zachodzące pomiędzy Kodeksem pracy i pragmatykami są przedmiotem wyżej powołanej monografii (*Powszechne a szczególne prawo...*). Jak zauważa L. Florek (*Wprowadzenie...*, s. 13), szczególne prawo pracy nierzadko kształtowane jest w oderwaniu od prawa powszechnego, co tym bardziej pogłębia wątpliwości dotyczące stosowania obydwu grup przepisów.

²⁹ Odmiennie U. Jackowiak, w: U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2001, s. 22. Zdaniem autorki w kontekście art. 5 kp rola Kodeksu pracy jawi się jako niewielka, skoro kodeks ma zastosowanie tylko w zakresie nieuregulowanym przepisami szczególnymi.

w istocie rolę kodeksu pracy. W obrocie prawnym, obok kodeksowego powszechnego prawa pracy, funkcjonuje również pozakodeksowe powszechne prawo pracy³⁰ (np. ustawa o związkach zawodowych czy ustawa o tzw. grupowych zwolnieniach z pracy), które także znajduje zastosowanie do pracowników objętych przepisami szczególnymi.

Można wyobrazić sobie sytuację, w której ustawodawca zastosowałby inną technikę prawodawczą, to jest nie przewidziałby ani Kodeksu pracy, ani ogólnej ustawy o zatrudnieniu. Przyjąłby natomiast szereg ustaw, które zastąpiłyby klauzulę odsyłającą z art. 5 kp i miałyby zastosowanie do wszystkich pragmatyk. W grę mogłyby wchodzić takie ustawy, jak: ustawa o odpowiedzialności materialnej pracowników, ustawa o posiłkowym stosowaniu przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy, ustawa o bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy, ustawa o podstawowych zasadach prawa pracy czy chociażby ustawa o czasie pracy i ustawa o urlopach wypoczynkowych. Wielość tych aktów oznaczałaby nadmierne i niepotrzebne rozproszenie ustaw pracowniczych (charakterystyczne dla okresu przedkodeksowego), nie sprzyjałaby postulatowi przejrzystości prawa pracy i harmonizacji jego przepisów, świadczyłaby też o niepotrzebnej rodzajowej kazuistyce prawa³¹. Ponadto ustawodawca powinien zawsze poszukiwać najbardziej racjonalnych rozwiązań z punktu widzenia potrzeby unifikacji regulacji prawnych wszędzie tam, gdzie jest to potrzebne i możliwe.

Jeśli więc ustawodawca zdecydował się na funkcjonowanie dwóch modeli zatrudnienia, stanowiących uzasadnienie dla potrzeby posiadania Kodeksu pracy, musiał z konieczności uwzględnić określone zasady techniki prawodawczej, świadczące o prawidłowej legislacji. Jedną z wielu technik tworzenia prawa jest ta, że ustawa nie może powtarzać przepisów zamieszczonych w innych ustawach³². Tak więc, dla przykładu, ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym nie może zawierać przepisów dotyczących odpowiedzialności materialnej nauczycieli akademickich o treści analogicznej do art. 114 i następnych Kodeksu pracy czy przepisów kodeksu dotyczących podstawowych zasad prawa pracy lub urlopu wypoczynkowego. Ma to z jednej strony ograniczyć niebezpieczeństwo nadania tym powtórzeniom w toku interpretacji jakiegoś nowego znaczenia normatywnego, odmiennego od znaczenia przepisu powtarzanego, a z drugiej – przeciwdziałać nieuzasadnionym powtórzeniom w różnych ustawach, zakłócających przejrzystość systemu prawnego³³. Trzeba mieć też na względzie potrzebę stosowania zabiegu dla skrócenia

³⁰ Szerzej W. Sanetra, *Powszechne i szczególne prawo pracy w aspekcie jego pojmowania, dyferencjacji i systematyzacji*, w: *Powszechne i szczególne prawo pracy*, L. Florek (red. nauk.), Warszawa 2016, s. 34 i n.

³¹ Przeciwno zastąpieniu Kodeksu pracy zwykłymi ustawami zdaje się opowiadać również L. Florek, *Kodyfikacyjne...*, s. 7.

³² Zob. § 4 ust. 1 załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 283), wydanego na podstawie art. 14 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów (tekst jedn. Dz. U. z 2012 r., poz. 392, ze zm.). Prezes Rady Ministrów ustala zasady techniki prawodawczej po zasięgnięciu opinii Rady Legislacyjnej. Zob. S. Wronkowska, M. Zieliński, *Zasady techniki prawodawczej. Komentarz*, Warszawa 1997 oraz J. Wróblewski, *Zasady tworzenia prawa*, Warszawa 1989.

³³ G. Wierczyński, komentarz do § 4 załącznika do rozporządzenia w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, LEX nr 13672217.

tekstu prawnego³⁴. Przestrzeganiu zakazu powtórzeń przepisów zamieszczonych w innych ustawach służy technika stosowania odesłań zewnętrznych, a więc między ustawami³⁵. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego stosowanie odesłań jest normalną techniką prawodawczą, podyktowaną takimi względami, jak zwieżłość tekstu czy też zapewnienie niesprzeczności aktów prawnych regulujących to samo zagadnienie³⁶. Z taką techniką mamy do czynienia nie tylko w art. 5 kp, lecz również między innymi w art. 300 kp. W nauce prawa można spotkać się z mocno kontrowersyjnym poglądem uznającym tego typu technikę za przejaw występowania luki w prawie³⁷.

W zaznaczonym wyżej kontekście szczególnym argumentem za funkcjonowaniem Kodeksu pracy jest art. 300 kp, który w swej istocie jest prawnym pomostem łączącym stosunki pracy z Kodeksem cywilnym. Wskazany przepis przewiduje, że w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Z braku Kodeksu pracy i jego normy zawartej w art. 5 we wszystkich pragmatykach, wbrew regułom prawidłowej legislacji, musiałyby być zawarta klauzula wynikająca z tego przepisu o tożsamej treści.

Konieczność funkcjonowania Kodeksu pracy a granice jego zakresu podmiotowego i przedmiotowego

Tak rozumiana potrzeba, a nawet konieczność funkcjonowania w Polsce Kodeksu pracy, przy założeniu konieczności funkcjonowania pragmatyk i większościowego udziału Kodeksu pracy w regulowaniu statusu osób podlegających przepisom szczególnym, wymusza na ustawodawcy szczególną staranność i wrażliwość w regulowaniu zakresu podmiotowego i przedmiotowego kodeksu, a zwłaszcza ich granic³⁸, w szczególności gdy chodzi o odniesienie kodeksu do osób nieobjętych statusem pracownika. Zatrudnienie niepracownicze nie mieści się bowiem w zakresie relacji zachodzących między różnymi modelami pracowniczego zatrudniania, a więc nie uzasadnia tezy o konieczności funkcjonowania Kodeksu pracy.

Z Kodeksem pracy wiąże się trudny problem współzależności regulacji dotyczących różnych dziedzin prawa pracy. Szczególnie bliskie relacje łączące prawo stosunku pracy ze zbiorowym prawem pracy powodują, że ich treści niejednokrotnie wzajemnie się

³⁴ K. Opalek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969, s. 320.

³⁵ Zob. B. Cudowski, *Szczególne i odrębne przepisy prawa pracy*, w: *Powszechnie i szczególne prawo pracy*, L. Florek (red. nauk.), Warszawa 2016, s. 53–55.

³⁶ Wyrok TK z dnia 27 listopada 2006 r., K 47/04, OTK-A 2006, nr 10, poz. 153. Kompleksowo wymienioną problematykę omawia L. Leszczyński, *Tworzenie generalnych klauzul odsyłających*, Lublin 2000.

³⁷ Zob. J. Piątkowski, *Kodeks pracy a ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym*, w: *Zatrudnianie nauczycieli akademickich*, W. Sanetra (red. nauk.), Warszawa 2015, s. 67–68.

³⁸ Szerzej na temat znaczenia właściwego zakresu regulacji prawnej zob. M. Borucka-Arctowa, *O właściwy zakres regulacji prawnej*, Państwo i Prawo 1975, 2, s. 3 i n.

przenikają, w stopniu utrudniającym kwalifikację określonych instytucji prawnych³⁹. Przed przyszłym projektodawcą i ustawodawcą stoi więc trudne zadanie umiejscowienia takich chociażby instytucji, jak układ zbiorowy pracy czy regulamin wynagradzania. W aspekcie materialnoprawnym akty te dotyczą wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, a więc kwalifikują się do uregulowania w Kodeksie pracy. Już jednak w płaszczyźnie formalnoprawnej, mając na uwadze formę regulacji, a nie jej treść i udział związku zawodowego w kształtowaniu treści tych aktów, układy i regulaminy powinny być objęte zakresem odniesienia przyszłego Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy.

W kontekście omawianej problematyki jawi się kwestia o coraz większym znaczeniu, jeśli weźmie się pod uwagę wypowiedzi większości przedstawicieli doktryny⁴⁰. Chodzi mianowicie o regulowanie w przyszłym kodeksie pracy spraw związanych z poza-pracowniczym zatrudnieniem, w tym dotyczących umów o charakterze cywilnym⁴¹. W doktrynie podkreśla się, że za objęciem zatrudnienia niepracowniczego Kodeksem pracy przemawia wyraźna potrzeba ochrony wykonawców⁴². Również w projekcie Kodeksu pracy z 2008 r. zapisano (art. 1 § 2), że w zakresie niezbędnym do ochrony pracy kodeks reguluje zatrudnienie w ramach innych stosunków prawnych niż stosunek pracy. Można zgodzić się, że należy ochraniać wykonawców świadczących pracę w zatrudnieniu niepracowniczym i zbliżać sytuację wykonawcy pracy opartej na innej podstawie niż stosunek pracy do sytuacji pracownika. Jednak nie przekonuje niczym nieoparta teza, że miejscem na taką ochronę jest Kodeks pracy. Nie do końca przemawia też argument, iż w ten sposób będzie można przeciwdziałać praktyce posługiwania się zatrudnieniem cywilnoprawnym przez pracodawców⁴³, skoro zatrudnianie, o którym mowa, odbywa się również na rzecz podmiotów nieposiadających statusu pracodawcy.

Wrażliwość ustawodawcy w kształtowaniu zakresu podmiotowego Kodeksu pracy powinna przejawiać się głównie w konieczności zachowania granic dopuszczalnej ingerencji prawa pracy w sferę zatrudnienia niepracowniczego, przede wszystkim o naturze cywilnej. Granice te są wyznaczone charakterem określonych stosunków

³⁹ Podział materii między Kodeksem pracy i zbiorowym kodeksem pracy omawia szczegółowo W. Sanetra, *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy*, w: *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego*, M. Zieleniecki (oprac.), Gdańsk 2007, s. 23–28. Zob. także J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017, s. 17 i n.

⁴⁰ W nauce prawa pracy podkreśla się, że w ostatnich dwóch dekadach jest zauważalna wyraźna tendencja ukierunkowana na regulowanie w Kodeksie pracy niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Zob. K.W. Baran, *Charakterystyka polskiego Kodeksu...*, s. 370.

⁴¹ Zdecydowana większość autorów artykułów mających ukazać się w przygotowywanej do druku monografii poświęconej Jubileuszowi 70. Urodzin Profesora Grzegorza Goździewicza wypowiada się pozytywnie za zasadnością regulowania w Kodeksie pracy, w szerszym niż dotychczas zakresie, kwestii związanych z niepracowniczymi stosunkami zatrudnienia.

⁴² L. Florek, *Kodyfikacyjne...*, s. 14; W. Sanetra, *Niektóre sporne zagadnienia...*, s. 45.

⁴³ Tamże.

prawnych⁴⁴. Natura stosunków pracy i stosunków cywilnoprawnych jest zasadniczo różna, pomimo licznych podobieństw. To, co różni te stosunki i co jednocześnie wyznacza granice ingerencji ustawodawcy (za pośrednictwem Kodeksu pracy) w sferę stosunków cywilnoprawnych, to jest podporządkowanie osoby świadczącej pracę lub jego brak.

Regulację dotyczącą szeroko rozumianego zatrudnienia niepracowniczego (o charakterze zarówno cywilnym, ustrojowym, jak i administracyjnym) przewidziano w projekcie Kodeksu pracy z 2008 r. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można przyjąć, że również w nowym projekcie ta kwestia znajdzie odzwierciedlenie. W projekcie przyjęto, że regulacji kodeksowej będą podlegać pozapracownicze umowy o cechach zbliżonych do umowy o pracę, dotyczące co do zasady osoby wykonującej osobiście na rzecz jednego zatrudniającego pracę o charakterze ciągłym lub powtarzającym się za wynagrodzeniem przekraczającym połowę wynagrodzenia minimalnego ustalonego na podstawie przepisów odrębnych (art. 462). Przewidziano trzy zasadnicze techniki stosowania kodeksu: technikę odesłania do Kodeksu pracy w sprawach nieuregulowanych w przepisach odrębnych, technikę stosowania do osób niebędących pracownikami ściśle określonych uprawnień z Kodeksu pracy oraz technikę przyznawania w Kodeksie pracy nowych uprawnień. Odpowiednie stosowanie kodeksu miało dotyczyć funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Biura Ochrony Rządu, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Państwowej Straży Pożarnej, jak również Służby Celnej, oraz osób w zatrudnieniu o charakterze ustrojowym, to jest objętych ustawą o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, z wyłączeniem Prezydenta RP, Prezesa Rady Ministrów i ministrów. Do tych ostatnich osób kodeks miałby ograniczone zastosowanie, wyłącznie do niektórych uprawnień, np. prawa do urlopu wypoczynkowego czy ochrony rodzicielstwa (art. 484 § 1). Drugą i trzecią z prezentowanych technik odniesiono do umów cywilnych. Osoby zatrudnione na ich podstawie miałyby kodeksowe uprawnienia między innymi rodzicielskie czy prawo objęcia układem zbiorowym pracy oraz ustanawianymi na podstawie ustawy porozumieniami zbiorowymi, regulaminami i statutami. Nowym uprawnieniem, które przysługiwałoby tym osobom, nieznanym Kodeksowi pracy, byłoby prawo do specyficznie rozumianego bezpłatnego urlopu wypoczynkowego.

Co najmniej dyskusyjne jest to, czy widoczna od dłuższego czasu tendencja do poszerzania zakresu podmiotowego Kodeksu pracy o osoby niebędące pracownikami w rozumieniu przepisów obowiązującego w Polsce prawa pracy jest właściwa i znajduje wystarczające uzasadnienie prawne i aksjologiczne. To, że kodeks jedynie ochrania takie zatrudnienie, a nie ingeruje w same umowy cywilne, nie jest wystarczającym

⁴⁴ Problematyce zatrudnienia niepracowniczego, w kompleksowym ujęciu, jest poświęcony tom VII *Systemu prawa pracy*, zob. K. Antonów, K.W. Baran, T. Duraj, Z. Góral, A. Kosut, Z. Kubot, T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, J. Męcina, J. Oniszczyk, A. Patulski, M. Skąpski, A.M. Świątkowski, K. Walczak, M. Włodarczyk, T. Wyka, A. Wypych-Żywicka, *System prawa pracy*, K.W. Baran (red. nauk.), Warszawa 2015.

argumentem usprawiedliwiającym taką tendencję⁴⁵. Ochrona świadczącego pracę jest bowiem istotnym elementem statusu prawnego tej osoby. Istnieje przy tym nade wszystko uzasadniona obawa, że objęcie Kodeksem pracy zatrudnienia niepracowniczego godzi w obowiązujący ład systemowy przez naruszenie autonomii gałęzowej czy ustawowej w zakresie kształtowania treści regulacji prawnej. W orzeczeniu z dnia 26 września 1989 r. Trybunał Konstytucyjny orzekł, że praktyka umieszczania w ustawach obok materii, która stanowi zasadniczy przedmiot konkretnego aktu normatywnego, również innej materii, jakkolwiek nie narusza postanowień Konstytucji RP, budzi niekiedy zastrzeżenia z punktu widzenia techniki legislacyjnej⁴⁶.

W świetle zgłoszonych wątpliwości i w wyniku uchwalenia nowego Kodeksu pracy może pojawić się uzasadniony zarzut naruszenia zasad prawidłowej legislacji (techniki prawodawczej). Takie umowy, jak chociażby umowa zlecenia⁴⁷ czy umowa o dzieło, są bowiem przedmiotem regulacji w Kodeksie cywilnym. Tam też powinny być wprowadzane wszelkie zmiany dotyczące tych instytucji. Także gdy chodzi o osoby świadczące pracę w niepracowniczym zatrudnieniu o charakterze administracyjnoprawnym (funkcjonariusze różnych służb) wszelkie klauzule odsyłające do przepisów Kodeksu pracy powinny być zamieszczane w przepisach szczególnych, a nie w Kodeksie pracy. Dobrym przykładem może być obowiązująca ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji⁴⁸, która w art. 79 ust. 1 stanowi, że policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, jeżeli przepisy wskazanej ustawy nie stanowią inaczej.

Z uwagi na zasady techniki prawodawczej sygnalizowane wyżej zmiany Kodeksu cywilnego powinny być wprowadzone w formie klauzuli odsyłającej do Kodeksu pracy, jeżeli wolą ustawodawcy będzie określenie uprawnień szeroko rozumianych zleceniobiorców w sposób charakterystyczny dla pracowników.

Skutkiem przyjęcia regulacji proponowanej w analizowanym projekcie kodeksu będzie ewidentny chaos w regulowaniu kwestii związanych z umowami cywilnoprawnymi. Zasadnicza część tej regulacji będzie wynikać z Kodeksu cywilnego, a pozostała – z Kodeksu pracy. Brak spójności przepisów zawartych w tych ustawach, a zwłaszcza brak odesłania w Kodeksie cywilnym do przepisów Kodeksu pracy, może odbić się ujemnie na interesach stron umów cywilnych, dla których przepisy powinny być przejrzyste i powinny stanowić swoisty drogowskaz w podejmowaniu działań prawnych. W następstwie przyjęcia analizowanej regulacji może też powstać uzasadniona wątpliwość, która z ustaw (Kodeks pracy czy Kodeks cywilny) znajdzie zastosowanie na zasadzie pierwszeństwa przepisu szczególnego przed przepisem ogólnym. Obydwie ustawy są bowiem sytuowane na tym samym poziomie znaczeniowym. Rozstrzygnięcie tego problemu będzie decydować o zakresie odniesienia regulacji zawartej w przyszłym kodeksie pracy. Wstępnie można

⁴⁵ Argumentem, o którym mowa, posługuje się L. Florek, *Kodyfikacyjne...*, s. 14.

⁴⁶ K 3/1989, OTK 1989, nr 1, poz. 5.

⁴⁷ Zgodnie z art. 750 kc do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

⁴⁸ Tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1782.

założyć, że w omawianym zakresie przepisy Kodeksu pracy będą miały pierwszeństwo, gdyż dotyczyć będą nie wszystkich umów prawa cywilnego, lecz wyłącznie tych, które będą wykonywane osobiście, w sposób ciągły i za wynagrodzeniem przekraczającym połowę wynagrodzenia minimalnego ustalonego na podstawie przepisów odrębnych. Przepisy szczególne derogują bowiem przepisy o charakterze ogólniejszym lub ogólnym tylko w tym zakresie, w którym wprowadzają unormowania odrębne⁴⁹. Jest to jednak niewątpliwie zagadnienie złożone, które wymaga pogłębionych analiz.

Krytyczne uwagi pod adresem regulowania w Kodeksie pracy spraw związanych z zatrudnianiem osób niebędących pracownikami nie odnoszą się do kwestii dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, jeżeli umowy cywilnoprawne są realizowane w zakresie działania podmiotu będącego pracodawcą. W takiej sytuacji pracodawca powinien organizować bezpieczną pracę nie tylko swoim pracownikom, lecz również i podmiotom objętym zobowiązaniem cywilnym, a także studentom i uczniom. Przesądza o tym взгляд na wartość życia i zdrowia każdej osoby świadczącej pracę na rzecz podmiotu obarczonego nakazem bezpiecznej pracy w zakresie określonym przez ustawodawcę obszarze działania (zakład pracy lub inne miejsce wyznaczone przez pracodawcę)⁵⁰. Te właśnie kwestie są uregulowane w Kodeksie pracy (art. 304) i tam jest ich miejsce przede wszystkim dlatego, że dotyczą obowiązków pracodawcy, których adresatami są w tym przypadku także osoby niebędące pracownikami.

Sprawa komplikuje się i wymyka z powyższej oceny wówczas, gdy praca z umów o cywilnoprawnym charakterze jest świadczona na rzecz podmiotu niebędącego pracodawcą. W tym kontekście, z uwagi na wskazane wyżej argumenty, regulacja zawarta w art. 304² i art. 304³ budzi pewne zastrzeżenia. Taka regulacja, na zasadzie odesłania do Kodeksu pracy, powinna być zawarta w Kodeksie cywilnym, ustawach dotyczących członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i członków spółdzielni kółek rolniczych, a także w przepisach odnoszących się do osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą.

W konsekwencji należy przyjąć, że w przyszłym Kodeksie pracy, tak jak w obecnie obowiązującym, powinno być zachowane *status quo*, gdy chodzi o przeniesienie regulacji prawnych z Kodeksu pracy w zakres umów cywilnoprawnych. Wszelkie inne kwestie, dotyczące np. urlopu wypoczynkowego czy chociażby długości okresów wypowiedzenia, powinny być wprowadzone w Kodeksie cywilnym, jeśli oczywiście taka nowelizacja zostanie uznana za zasadną, a może nawet i za konieczną. Jest też możliwe, co widać już dziś na przykładzie minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy świadczoną na podstawie umowy cywilnoprawnej czy jednoosobowej działalności gospodarczej, wprowadzanie zmian w umowach cywilnych i gospodarczych za pomocą innych ustaw niż Kodeks pracy⁵¹.

⁴⁹ J. Nowacki, Z. Tabor, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 1994, s. 155.

⁵⁰ Por. W. Sanetra, *Niektóre sporne zagadnienia...*, s. 47.

⁵¹ Chodzi o ustawę z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 2008).

Rozwiązaniem godnym rozważenia mogłoby być też uchwalenie racjonalnej i wyważonej w treści powszechnej ustawy o zatrudnieniu niepracowniczym, która zbliżyłaby, przy zachowaniu zasadniczych odrębności, status osób wykonujących pracę w podobnym uwarunkowaniu co pracownicy. Takie rozwiązanie byłoby przejawem funkcjonowania konstytucyjnej zasady ochrony pracy przez państwo (art. 24 Konstytucji RP) i byłoby zgodne z europejskim rozumieniem pojęcia pracownika.

Inną sprawą, która wymaga przynajmniej zasygnalizowania, jest jakość niektórych zapisów dotyczących niepracowniczych stosunków zatrudnienia. Według art. 471 projektu z 2008 r. urlop wypoczynkowy miał być bezpłatny, co zaprzeczało tradycji instytucji urlopu wypoczynkowego w Polsce i statuowało taki urlop na pozycji urlopu bezpłatnego, który realizuje inne cele niż wypoczynkowe. Urlop miał być udzielany na wniosek, pod rygorem odpowiedzialności odszkodowawczej. W istocie taki „urlop wypoczynkowy” byłby rodzajem przerwy w świadczeniu usług, nie będąc ani klasycznym urlopem wypoczynkowym, ani też typowym urlopem bezpłatnym. Logiczna wewnętrzna sprzeczność w kształcie takiego urlopu nie stwarza też szansy na zbudowanie nowej jakościowo i godnej popularyzowania instytucji prawnej.

Zakończenie

W konkluzji dotychczasowych rozważań należy podnieść, że wspomniana potrzeba, a wręcz konieczność funkcjonowania Kodeksu pracy, wynika nie tyle z konkretnej normy prawnej czy ukształtowanej w tym zakresie tradycji, ile z całości kształtu przyjętej przez ustawodawcę metody regulacji dotyczącej prawa stosunku pracy, to jest przyjęcia dwóch modeli zatrudniania pracowników, a więc modelu powszechnego i modelu odrębnego, na który składają się różnego rodzaju modele szczególne, regulowane przepisami pragmatyk. Taki schemat funkcjonowania stosunków pracy wymaga przyjęcia właściwych reguł techniki prawodawczej, które zasadniczo mogą być realizowane przez funkcjonowanie aktu o charakterze powszechnym, to jest Kodeksu pracy lub ewentualnie ustawy ogólnej, odpowiadającej cechom kodyfikacji, która pełniłaby faktycznie rolę kodeksu. Wydaje się więc, że kierunek na regulację kodeksową jest ostateczny, a więc nie jest możliwe przyjęcie rozwiązania alternatywnego.

Konieczność funkcjonowania w Polsce Kodeksu pracy wymusza potrzebę właściwego ukształtowania treści tego aktu, zwłaszcza gdy chodzi o jego podmiotowe i przedmiotowe granice. W kontekście postulatu stabilności (trwałości) kodeksu istotne jest to, aby zakres jego regulacji nie obejmował spraw i instytucji o niesprawdzonej jeszcze przydatności społecznej, to jest które nie zostały dostatecznie ukształtowane⁵².

⁵² Por. L. Florek, *Kodyfikacyjne...*, s. 10. Autor zwraca uwagę na złożoność problematyki trwałości Kodeksu pracy. W nauce prawa cywilnego taki postulat kieruje się również pod adresem Kodeksu cywilnego. Zob. Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 1993, s. 30.

Szczególną kwestią, która wymaga pogłębionych analiz naukowych, jest to, czy Kodeks pracy to właściwe narzędzie do regulowania spraw związanych z niepracowniczymi stosunkami zatrudnienia, a ściślej – do zmiany przepisów Kodeksu cywilnego i innych pozapracowniczych ustaw, a jeśli tak, czy nie powinno odbywać się to we współdziałaniu z takimi podmiotami, jak chociażby Komisja Kodyfikacyjna Prawa Cywilnego. Przeciwno poszerzaniu zakresu podmiotowego przyszłego Kodeksu pracy o osoby niebędące pracownikami przemawia przede wszystkim wzgląd na konieczność zachowania ładu systemowego, który kształt regulacji dotyczących określonych instytucji prawnych wiąże z autonomią gałęziową lub ustawową.

Gdyby jednak w przyszłym kodeksie doszło do uregulowania w szerszym zakresie spraw związanych z niepracowniczymi stosunkami zatrudnienia, należałoby skutki takiej regulacji poddać monitoringowi. Taki zabieg byłby konieczny z uwagi na oczywistą potrzebę niwelowania ewentualnych niekorzystnych następstw płynących z takiej regulacji⁵³.

Bibliografia

- Antonów K., Baran K.W. (red. nauk.), Duraj T., Góral Z., Kosut A., Kubot Z., Kuczyński T., Mazurczak-Jasińska E., Męcina J., Oniszczyk J., Patulski A., Skąpski M., Świątkowski A.M., Walczak K., Włodarczyk M., Wyka T., Wypych-Żywicka T., *System prawa pracy*, Warszawa 2015.
- Baran K.W., *Charakterystyka polskiego Kodeksu pracy jako źródła prawa pracy*, w: K.W. Baran (red. nauk.), B.M. Ćwiertniak, Z. Góral, J. Oniszczyk, A. Patulski, W. Patulski, Z. Salwa, J. Stelina, K. Walczak, M. Włodarczyk, T. Wyka, A. Wypych-Żywicka, *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010.
- Baran K.W., *Wstęp*, w: K.W. Baran (red. nauk.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2016.
- Borucka-Arctowa M., *O właściwy zakres regulacji prawnej*, Państwo i Prawo 1975, 2.
- Cudowski B., *Szczególne i odrębne przepisy prawa pracy*, w: *Powszechne i szczególne prawo pracy*, L. Florek (red. nauk.), Warszawa 2016.
- Czachórski W., *Przebieg prac nad kodyfikacją prawa cywilnego PRL*, Studia Prawnicze 1970, 26–27.
- Florek L., *Kodyfikacyjne problemy prawa pracy*, w: *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego*, M. Zieleniecki (oprac.), Gdańsk 2007.
- Florek L., *Wprowadzenie*, w: *Powszechne a szczególne prawo pracy*, L. Florek (red. nauk.), Warszawa 2016.
- Gersdorf M., *Podstawowe dylematy związane z rozwojem prawa pracy w okresie transformacji ustrojowej*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003, 5.

⁵³ Problem monitorowania zakresu przedmiotowego ustaw z punktu widzenia poprawności legislacyjnej podejmuje M. Borucka-Arctowa, *O właściwy zakres...*, s. 17.

- Giedrewicz-Niewińska A., *Projekt Kodeksu pracy z 1949 r.*, Oświęcim 2015.
- Grzybowski S., *Dzieje prawa. Opowieść, refleksje, rozważania*, Wrocław 1981.
- Grzybowski S.M., *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947.
- Jackowiak Cz., *Podstawowe problemy rekodyfikacji prawa pracy w PRL*, Państwo i Prawo 1986, 10.
- Jackowiak U., w: U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2001.
- Jaśkiewicz W., w: W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985.
- Kępiński M., Seweryński M., Zieliński A., *Rola kodyfikacji na przykładzie prawa prywatnego w procesie legislacyjnym*, Przegląd Legislacyjny 2006, 1.
- Kolasiński K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003.
- Leszczyński L., *Tworzenie generalnych klauzul odsyłających*, Lublin 2000.
- Liszczyński T., *Prawo pracy. Wydanie drugie zaktualizowane*, Gdańsk 1996.
- Nowacki J., Tabor Z., *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 1994.
- Opalek K., Wróblewski J., *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969.
- Pacho J., w: J. Broł, J. Pacho, *Prawo pracy w praktyce komisji rozjemczych i odwoławczych do spraw pracy*, Warszawa 1979.
- Piątkowski J., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017.
- Piątkowski J., *Kodeks pracy a ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym*, w: *Zatrudnianie nauczycieli akademickich*, W. Sanetra (red. nauk.), Warszawa 2015.
- Piątkowski J., *Modele zatrudniania pracowników*, Przegląd Organizacji 2010, 3.
- Radwański Z., *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 1993.
- Rot H., *Rola kodyfikacji w systemie prawa socjalistycznego w PRL*, Studia Prawnicze, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1971.
- Sanetra W., *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy*, w: *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego*, M. Zieleniecki (oprac.), Gdańsk 2007.
- Sanetra W., *Powszechnie i szczególne prawo pracy w aspekcie jego pojmowania, dyferencjacji i systematyzacji*, w: *Powszechnie i szczególne prawo pracy*, L. Florek (red. nauk.), Warszawa 2016.
- Seweryński M., *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, w: *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), Warszawa 2002.
- Sprawozdanie M. Latos i Ł. Pisarczyka z dyskusji nad referatem pt. „Problem rekodyfikacji prawa pracy” przedstawionym na XI Ogólnopolskim Zjeździe Ośrodków Prawa Pracy i Polityki Socjalnej w Wiśle-Jaworniku 20 czerwca 1999 r.*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1999, 7–8.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, wyd. 2, Warszawa 2010.
- Wronkowska S., Zieliński M., *Zasady techniki prawodawczej. Komentarz*, Warszawa 1997.
- Wróblewski J., *Zasady tworzenia prawa*, Warszawa 1989.
- Założenia rekodyfikacji prawa pracy*, Komisja Reformy Prawa Pracy przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2002.
- Zieliński T., *Kodyfikacja prawa pracy*, w: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Warszawa 2006.

Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część ogólna*, Warszawa 1986.

Zieliński T., *Problemy rekodyfikacji prawa pracy*, Państwo i Prawo 1999, 7.

Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, Katowice 1977.