

Klaudia Dąbrowska*

Nowe brzmienie artykułu 190 Kodeksu pracy w świetle przepisów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Streszczenie

Praca koncentruje się na zagadnieniu niekonstytucyjności art. 190 Kodeksu pracy, który został uchwalony w ramach nowelizacji ustawy o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 56, poz. 458).

Punktem wyjścia do rozważań prezentowanych w pracy pozostaje relacja art. 65 ust. 3, będącego konstytucyjnym zakazem stałego zatrudnienia dzieci do 16 lat, ze znowelizowanym art. 190 k. p., który stanowi niezbędne uzupełnienie konstytucyjnej regulacji.

Dalsza część pracy stanowi prezentację i analizę wadliwego procesu legislacyjnego zastosowanego przez ustawodawcę. Praca miała na celu wykazać, że obowiązkiem ustawodawcy przy wprowadzaniu zmian w prawie jest uwzględnienie treści przepisów ustawy zasadniczej, niezależnie od odległego terminu wejścia w życie znowelizowanych przepisów.

Końcowe stadium pracy stanowi próbę oceny konsekwencji wejścia w życie przepisu niezgodnego z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, zawiera również sugestie powzięcia konkretnych zmian w ustawodawstwie.

Słowa kluczowe: Kodeks pracy, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, zatrudnienie.

* Autorka jest studentką IV roku prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

1. Wprowadzenie

W polskim prawie sytuacja młodocianych na rynku pracy została uregulowana w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (dalej: Konstytucja RP lub ustawa zasadnicza)¹, Kodeksie pracy², a także innych aktach prawnych. Szczególne regulacje mają na celu zapewnienie młodocianym warunków do nauki, a także wyeliminowanie szkodliwego oddziaływania warunków pracy na ich zdrowie. Konstytucyjny zakaz stałego zatrudnienia dzieci w wieku do lat 16 jest przepisem, który trzeba rozpatrywać jako element ogólnej zasady ochrony pracy, ale przede wszystkim jako jedną z gwarancji ochrony praw dziecka³. Zmiany artykułu 190 Kodeksu pracy, jakie pojawiły się w Ustawie z dnia 19 marca 2009 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw, znacznie komplikują sytuację osoby młodocianej. Mając na uwadze, że nowelizacja Kodeksu pracy jest częścią zmian Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm. 2), dostatecznie łatwo można zaobserwować sprzeczności między regulacją zawartą w znowelizowanej ustawie a Konstytucją RP.

Podstawowym założeniem nowelizacji ustawy o oświacie z 2009 roku było obniżenie wieku obowiązku szkolnego dla dzieci. Z momentem wejścia w życie znowelizowanej ustawy we wrześniu 2015 roku swoją edukację w szkołach podstawowych rozpoczęły wszystkie sześciolatki. Konsekwencją zmiany ustawy o oświacie był szereg innych zmian na poziomie ustaw zwykłych. Praca ta ma na celu wykazanie niekonstytucyjności znowelizowanych przepisów ustawy oraz sugestie powzięcia określonych zmian w ustawodawstwie.

2. Relacja artykułu 65 ust. 3 Konstytucji RP z artykułem 190 Kodeksu pracy

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483).

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141).

³ L. Garlicki, *Komentarz do art. 190 Konstytucji*, [w:] L. Garlicki (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 3, Warszawa 2003, s. 8.

Artykuł 65 ust. 3 Konstytucji RP stanowi, że: "Stałe zatrudnienie dzieci do lat 16 jest zakazane. Formy i charakter dopuszczalnego zatrudnienia określa ustawa". Zasadę, którą można wywieść z artykułu 65 ust. 3 Konstytucji RP, jest zakaz stałego zatrudnienia dzieci do lat 16, który nie ma charakteru absolutnego, ponieważ ustawa pozwala na dopuszczenia wyjątków w ustawie zwykłej⁴. Nowe brzmienie artykułu 190 Kodeksu pracy obniża wiek objęty zakazem zatrudnienia do 15 lat. Można więc wyrazić poważne wątpliwości co do zgodności nowego brzmienia artykułu 190 Kodeksu pracy z ustawą zasadniczą. Wcześniej jednak należy przeanalizować konstytucyjne rozumienie pojęcia "stałego zatrudnienia" oraz zastanowić się nad jego relacją z przepisami Kodeksu pracy.

Konstytucyjne uregulowanie zakazu stałego zatrudnienia dzieci do lat 16 nie jest jasno unormowane i może być interpretowane albo jako konstytucyjne przyzwolenie na stałe zatrudnienie dzieci poniżej lat 16, ale tylko w formach i charakterze określonym ustawowo, albo jako bezwzględny zakaz stałego zatrudnienia, a przyzwolenie tylko na zatrudnienie niestałe, o ile ustawa to dopuści⁵. Zdaniem L. Garlickiego, dokonując wykładni językowej, należy opowiedzieć się za drugą interpretacją, ponieważ jeżeli ustawodawca mówi o "stałym" zatrudnieniu w zdaniu pierwszym artykułu 65 ust. 3, a w zdaniu drugim tegoż samego artykułu pomija przymiotnik, to należy przyjąć, że dopuszczenie zatrudnienia może obejmować tylko prace o charakterze niestałym (np. sezonowym)⁶. Ponadto wydaje się, że użycie w zdaniu pierwszym zwrotu „zakaz” determinuje dalszą wykładnię. Zdaje się on eksponować bezwzględnie chronioną wartość, jaka leży u podłoża ochrony dzieci przed zagrożeniami wynikającymi z pracy, która rozciąga się na pracę niestałą. Stąd potrzeba ustawowego jej uregulowania. Odmienna wykładnia oznaczałaby w istocie tyle, że Konstytucja RP nie tyle zakazuje pracy stałej dzieci, ile wprowadza normę, iż praca taka jest dopuszczalna w warunkach ustawowych. Co więcej, ustawodawca nie otrzymuje w tym zakresie jakichkolwiek

⁴ *Ibidem.*

⁵ *Ibidem.*

⁶ *Ibidem.*

wytycznych kierunkowych, choć zapewne można by je wywieść z innych przepisów Konstytucji RP. Tym samym walor prawny normy konstytucyjnej sprowadzałby się do stwierdzenia, że pracę dzieci należy uregulować w ustawie, co byłoby równoznaczne z tym, że znaczenie słowa „zakaz” stałoby się znikome⁷.

Rozróżnienie pomiędzy zatrudnieniem stałym i niestałym ma zasadnicze znaczenia dla oceny relacji regulacji zawartej w Kodeksie pracy z przepisami Konstytucji RP, tak więc dosłownie bowiem odczytywana norma artykułu 190 § 2 Kodeksu pracy odnosi się do 7wszelkich form zatrudniania, zaś norma konstytucyjna wskazuje granice zatrudnienia stałego. Jeżeli więc przepis Kodeksu pracy odniesiemy do zatrudnienia niestałego – a trudno znaleźć powody ograniczenia jego rozumienia do zatrudnienia stałego – to nie będzie on sprzeczny z art. 65 ust. 3 Konstytucji RP. Co więcej, takie znaczenie normy kodeksowej może stanowić niezbędne uzupełnienie regulacji konstytucyjnej, która nie ustaliła granicy wieku, poniżej której nie jest dopuszczalne także niestałe zatrudnienie⁸. Tak sformułowany pogląd prowadzi do wniosku, że nowe brzmienie art. 190 § 2 Kodeksu pracy jest niekonstytucyjne tylko w zakresie dotyczącym stałego zatrudnienia młodocianych.

Warto zwrócić uwagę, że wyjątkiem od zakazu zatrudniania dzieci jest przepis Kodeksu pracy upoważniający Ministra Pracy i Polityki Społecznej do określenia sytuacji, w których wyjątkowo dopuszczalne jest zatrudnianie osób niemających 16 lat, oraz wydane na tej podstawie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo dopuszczalne jest zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum⁹. Istnienie wyjątku powoduje, że przepisy

⁷ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Teoria publicznego i indywidualnego prawa pracy*, t. 1, Warszawa 2013, s. 213-2014.

⁸ M. Włodarczyk, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1011-1012.

⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz.U. z 2002 r. Nr 214, poz. 1808).

Kodeksu pracy o zatrudnianiu młodocianych mają zastosowanie również do osób małoletnich niemających ukończonych 16 lat, które mogą być zatrudniane w celu odbycia przygotowania zawodowego w formach przewidzianych dla młodocianych¹⁰ lub przy pracach lekkich. Rozbieżności, jakie pojawiają się na gruncie ochrony młodocianych pracowników, mogą być powodowane brakiem definicji legalnej pojęcia stałego zatrudnienia. Ustalenie znaczenia określonego pojęcia na potrzeby ustawy nie prowadziłyby do szeregu wątpliwości, jakie budzi zatrudnienie młodocianych, ale także do nadużyć, jakich mogą dopuszczać się pracodawcy.

W doktrynie najczęściej wątpliwości wywołuje właśnie kwestia, czy termin "stałe zatrudnienie" obejmuje stosunki pracy nawiązywane w celu przygotowania zawodowego. Zatrudnienie w stosunkach pracy na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego ma charakter długotrwały, gdy chodzi o czas trwania kształcenia. Wymiar czasu pracy jest też dość znaczny. Do czasu pracy wlicza się jednak czas obowiązkowej nauki. Głównym celem tych stosunków jest nauka zawodu, a nie zarobkowanie. Istnieją więc argumenty przemawiające za przyjęciem, że art. 65 ust. 3 Konstytucji RP nie wyklucza dopuszczenia do zatrudnienia osób niemających 16 lat na podstawie umów w celu przygotowania zawodowego. Wiek dziecka, od którego takie zatrudnienie może być dozwolone, nie może być jednak niższy niż 14 lat, gdyż dopiero od tego momentu można dopuścić zatrudnianie dzieci w celu przygotowania zawodowego zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. b dyrektywy 94/33/WE. Nie może natomiast ulegać wątpliwości, że termin "stałe zatrudnienie" obejmuje stosunki pracy nawiązywane na czas nieokreślony lub na dłuższy czas określony w celu świadczenia pracy określonego rodzaju. Wyłączeniu z tego pojęcia mogłyby podlegać tylko stosunki pracy nawiązywane na okresy krótkotrwałe oraz stosunki pracy, w których liczba godzin pracy jest znacząco ograniczona¹¹.

Niewątpliwie mający wejść w życie przepis jest sprzeczny z normą konstytucyjną i aby regulacja zawarta w Kodeksie pracy mogła efektywnie wejść w życie, konieczna jest zmiana

¹⁰ M. Włodarczyk, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1011-1012.

¹¹ J. Skoczyński, [w:] L. Florek (red.), *Prawo pracy. Komentarz* („Lex” nr 587247756).

ustawy zasadniczej. Negatywnie należy ocenić technikę legislacyjną, jaką zastosował ustawodawca, wprowadzając zmiany na poziomie ustaw zwykłych, które są sprzeczne z przepisami zawartymi w Konstytucji RP, prawdopodobnie spodziewając się potencjalnych zmian w ustawie zasadniczej w okresie *vacatio legis*.

3. Zatrudnienia młodocianych na tle prawa międzynarodowego

Status młodych pracowników, w tym ich minimalny wiek dopuszczenia do podjęcia pracy, jest przedmiotem wielu regulacji prawa międzynarodowego, których Polska jest stroną, a także prawa wspólnotowego. Regulacje prawa międzynarodowego określają minimalny wiek dopuszczenia do podjęcia pracy na 15 lat. Regulacje międzynarodowe, otaczając szczególną ochroną dzieci, nakładają na państwa zobowiązania zapewnienia ochrony dzieciom i młodocianym przed ryzykiem, jakie niesie ze sobą przedwczesne wykonywanie działalności zawodowej dla ich zdrowia, rozwoju fizycznego, intelektualnego i umysłowego, jak również zagwarantowanie im odpowiednich warunków szkolenia zawodowego (Europejska Karta Społeczna)¹². Kładą ponadto nacisk na ścisłą kontrolę pracy dzieci (dyrektywa Nr 94/33/WE)¹³. Regulacje międzynarodowe mają na celu ochronę dzieci przed wyzyskiem ekonomicznym, a także przed wykonywaniem pracy, która może być niebezpieczna i która może kolidować z kształceniem dziecka lub może być szkodliwa dla jego zdrowia, rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego czy społecznego (Konwencja Praw Dziecka)¹⁴.

¹² Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67).

¹³ Dyrektywa Nr 94/33/WE Rady z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. UE L 216/12).

¹⁴ Konwencja o prawach dziecka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526).

Konwencja MOP nr 138 o najniższym wieku zatrudnienia, której stroną jest Polska, kładzie natomiast nacisk na działania państw-stron, które powinny iść w kierunku m.in. stopniowego podnoszenia najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, gdyż priorytetem ma być umożliwienie osiągnięcia jak najbardziej wszechstronnego rozwoju fizycznego i umysłowego.

W mojej opinii działania te są bardzo istotne, albowiem nie bez powodu Konstytucja RP wprowadza obostrzenia dotyczące pracy dzieci, a i nie bez powodu ustawodawca nakłada na dzieci obowiązek szkolny, wyrażony w artykule 70 ust. 1 Konstytucji RP, co w konsekwencji oznacza, że dopuszczalność zatrudnienia dzieci musi uwzględniać możliwość zdobycia przez nie wykształcenia.

Istotne wydaje się, że regulacje międzynarodowe, których Polska jest stroną, nie nakładają obowiązku ustanowienia minimalnego wieku zatrudnienia przez ustawodawcę na –międzynarodowe – 15 lat. Umowy międzynarodowe i prawo wspólnotowe wyznaczają pewne minimum wieku zatrudnienia, którego Polska przekroczyć nie może w żadnym przypadku, natomiast nie jest to równoznaczne z obowiązkiem dostosowania się do konkretnej liczby określającej wiek, która jest przyjęta przez prawo międzynarodowe. Mimo że polski ustawodawca w Konstytucji RP z 1997 roku odszedł od klasycznego międzynarodowego modelu zatrudniania nieletnich, podwyższając minimalny wiek zatrudnienia na 16 lat, nie doprowadził do niezgodności przepisów konstytucji z prawem międzynarodowym.

Rozbieżności z prawem międzynarodowym, do jakich doszło przy tworzeniu ustawy zasadniczej, w mojej ocenie nie nakładały na ustawodawcę obowiązku koniecznych zmian wieku minimalnego zatrudnienia, które zostały dokonane w 2009 roku ustawą o oświacie.

4. Ocena procesu legislacyjnego

Jednym ze standardów państwa prawnego, a także ostatnim etapem procesu legislacyjnego, jest odpowiednie *vacatio legis*, po upływie którego ustawa wejdzie w życie. Zmiany, jakie nastąpiły w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz 94, z późn. zm.), będą wchodzić w życie z dniem 1 września 2018 roku. Dlatego

ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie tak długiego *vacatio legis* i czym się kierował? Zmiana dokonana Ustawą z dnia 19 marca 2009 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U. Nr 56, poz. 458 z późn. zm.) wynika z faktu, że z dniem 1 września 2018 roku na rynku pracy znajdują się pierwsi absolwenci gimnazjum, którzy rozpoczęli spełnianie obowiązku szkolnego w roku szkolnym 2009/2010 jako sześciolatki.

Analizując ekspertyzy, opinie, sprawozdania komisji sejmowych, należy podkreślić, że kwestia zgodności artykułu 190 Kodeksu pracy z ustawą zasadniczą została pominięta. W toku prac nad zmianami nie podniesiono debaty dotyczącej ewentualnych zmian w ustawie zasadniczej oraz ewentualnych rozwiązań alternatywnych. W mojej ocenie reforma edukacji jest materią bardzo złożoną i specyficzną, mającą ogromne znaczenie dla przyszłości społeczeństwa, dlatego wszelkie zmiany powinny być przeprowadzane przez ustawodawcę rzetelnie.

Badając proces legislacyjny, dostrzegam, że dobro dziecka, będące przedmiotem licznych analiz ustawy, odwróciło uwagę ustawodawcy od weryfikacji ustawy pod kątem jej zgodności z Konstytucją RP. Powyższe obserwacje najlepiej obrazuje wniosek Prezydenta RP w sprawie odmowy podpisania ustawy o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie innych ustaw (inaczej: *veto*).

Argumenty podniesione przez Prezydenta RP we wniosku skupiają się przede wszystkim na niezapewnieniu odpowiednich warunków dla objęcia rocznego przygotowania przedszkolnego wszystkich dzieci w wieku lat pięć oraz obowiązkiem szkolnym dzieci sześciolatków. Brak zabezpieczenia odpowiednich środków finansowych na przygotowanie placówek oświatowych. Prezydent zaznaczył również brak właściwego przygotowania szkół pod względem organizacyjnym oraz finansowym, które miały stanowić gwarancje realizacji nowych obowiązków oświatowych i wychowawczych wobec tak małych dzieci – na koniecznym dla nich poziomie. Jednym z powodów złożenia wniosku do Sejmu o ponowne rozpatrzenie ustawy było ponadto ograniczenie zadań i nadzoru pedagogicznego jednostek organizacyjnych systemu oświaty nad placówkami szkolnymi.

Złożenie przez Prezydenta RP wniosku do Sejmu o ponowne rozpatrzenie ustawy uniemożliwiło złożenie prezydenckiego wniosku do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności z Konstytucją RP w ramach tzw. kontroli prewencyjnej.

5. *Konsekwencje wejścia w życie ustawy*

Technika legislacyjna, jaką zastosował ustawodawca, nowelizując przepisy Kodeksu pracy, jest w znacznym stopniu wadliwa. Ustawodawca, wprowadzając zmiany w prawie, powinien uwzględnić treść przepisów ustawy zasadniczej niezależnie od odległego terminu wejścia w życie znowelizowanych przepisów.

Nowelizacja z 2009 roku zmienia szereg ustaw zwykłych, co z punktu widzenia zasad techniki prawodawczej nie jest zabronione. W mojej opinii wszelako nie jest jakkolwiek racjonalne zmienianie wśród nich kodeksów, które są regulacjami zawierającymi zbiory przepisów regulujących określoną dziedzinę prawa. Odbiera to nowelizacji przejrzystość i może doprowadzić do pominięcia regulacji, które mogą być obarczone niekonstytucyjnością.

Wyjątkowo długi czas trwania *vacatio legis* pozwala przyjąć rozumowanie, że ustawodawca wprowadzając zmiany w Kodeksie pracy, przewidywał dokonanie w okresie *vacatio legis* zmian na poziomie ustawy zasadniczej. Tryb zmiany Konstytucji RP określony w artykule 235 stanowczo różni się od zwykłego procesu legislacyjnego, gdyż podlega znacznym obostrzeniom, co ma zapewnić jej trwałość oraz stabilność. Zmiana ustawy zasadniczej wymaga większości 2/3 głosów w Sejmie i bezwzględnej większości w Senacie, któremu przypisano w omawianym procesie dominującą rolę¹⁵

Działanie *post factum* wymusza na organach państwa modyfikację przepisów konstytucyjnych, jednak nie zwalnia to Parlamentu z obowiązku skonstruowania takich aktów prawa, wobec których nie będzie wątpliwości co do ich zgodności z ustawą zasadniczą.

¹⁵ W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 311-312.

6. Ponowna nowelizacja ustawy o systemie oświaty

Dnia 9 grudnia 2015 roku do Marszałka Sejmu wpłynął poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 35).

Zgodnie z zapewnieniami wyborczymi partia Prawo i Sprawiedliwość złożyła do Sejmu projekt, którego główne założenia to przywrócenie obowiązku szkolnego od 7 roku życia, obowiązku odbycia rocznego przygotowania przedszkolnego przez dziecko 6-letnie, prawa do rozpoczęcia edukacji szkolnej od 6 roku życia – na wniosek rodziców z możliwości kontynuacji w roku szkolnym 2016/2017 nauki w klasie I szkoły podstawowej przez dzieci 7-letnie, które rozpoczęły edukację w roku szkolnym 2015/2016 jako 6-latki.

W sprawozdaniach Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży oraz uzasadnieniu do ustawy nie odnajdziemy fragmentów dyskusji nad ewentualną zmianą przepisów Kodeksu pracy, jaka powinna towarzyszyć nowelizacji. Ustawodawca w trakcie uchwalania zmian, w których ponownie ustanowił obowiązek szkolny na 7 lat, pominął problem prawdopodobnej niekonstytucyjności przepisów Kodeksu pracy wprowadzonych Ustawą z dnia 19 marca 2009 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw i nie skorzystał z możliwości jej naprawienia.

Obecny stan prawny doprowadza do prawnego bezładu. Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy z 2009 roku artykuł 190 był skierowany do młodocianych, którzy rozpoczęli swoją edukację w wieku 6 lat. Zmiana brzmienia przepisu spowodowana była obniżeniem wieku ukończenia gimnazjum, która była konsekwencją obniżenia wieku rozpoczynania nauki w szkole podstawowej. Nowelizacja ustawy z dnia 29 grudnia 2015 roku przywraca minimalny wiek na 7 lat, pomijając fakt, że młodociani w momencie ukończenia gimnazjum będą mieć lat 16, niemniej zgodnie z przepisami pracę będą mogli podjąć już w chwili ukończenia 15 roku życia.

7. Podsumowanie

Regulacje w znowelizowanej ustawie Kodeks pracy z pewnością nie powinny funkcjonować w obrocie prawnym ze względu na ich niezgodność z ustawą zasadniczą. Aby można było uznać zmiany artykułu 190 § 1 i 2 Kodeksu pracy za niebudzące wątpliwości, stan prawny zawarty w Konstytucji RP musiałby zawierać artykuł 65 ust. 3 o brzmieniu: "Stałe zatrudnianie dzieci do lat 15 jest zakazane. Formy i charakter dopuszczalnego zatrudniania określa ustawa", a nie jak dotychczas: "Stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane. Formy i charakter dopuszczalnego zatrudniania określa ustawa".

* * *

The new wording of the Labour Code with regard to the Polish Constitution.

Summary: The article focuses on the issue of unconstitutionality of Article 190 of the Labour Code enacted as part of amendment to the Act to amend the Education Act and other acts (Journal of Laws No. 56, item. 458).

The starting point for consideration of the presented in my article is the relationship Article 65.3, which is a constitutional ban on permanent employment of children under the age of 16, with the amended Article 190 of the Labour Code, which constitutes a necessary complement to the constitutional regulation.

The second of my article is the presentation and analysis of the defective legislative process used by the legislator. The following article was intended to show that the duty of the legislator in introducing changes to the law is to take into account the content of the provisions of the constitution, regardless of the distant date of coming into effect of the amended regulations.

The final part of the article is an attempt at try assessing the consequences of coming into effect of the regulations inconsistent with the Polish Constitution, it also contains suggestions on taking concrete changes in legislation.

Key words: The Labour Code, Polish Constitution, employment.