

# Kodeks pracy. Komentarz

Wydanie 14.

Przejdź do produktu na [ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)

## Przedmowa do 14. wydania

Obecne wydanie Komentarza do Kodeksu pracy uwzględnia zmiany, jakie zostały wprowadzone do tego aktu na przestrzeni lat 2021–2024, w tym głównie na mocy dwóch nowelizacji: z 1.12.2022 r. (Dz.U z 2023 r. poz. 240) oraz z 9.3.2023 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).

Pierwszy z ww. aktów wprowadził na stałe do polskiego porządku prawnego instytucję pracy zdalnej, zastępując równocześnie obowiązujące wcześniej przepisy dotyczące telepracy. Drugą zmianą wynikającą z nowelizacji z 1.12.2022 r. było „usankcjonowanie” możliwości przeprowadzania przez pracodawców kontroli trzeźwości oraz stosowania innych środków działających podobnie jak alkohol. Przy czym, co wymaga podkreślenia, procedury te odnoszą się nie tylko do pracowników, ale również do osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym do osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez pracodawcę.

Jeżeli zaś chodzi o drugą ze wskazanych wyżej nowelizacji, to miała ona na celu wdrożenie do polskiego prawa pracy dwóch dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE): 2019/1152 z 20.6.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Ur. UE L 186, s. 105) oraz 2019/1158 z 20.6.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Ur. UE L 188, s. 79).

Niniejszy Komentarz nie odnosi się natomiast do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23.10.2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.Ur. UE L 305, s. 17), bowiem w trakcie jego pisania przepisy mające na celu jej wdrożenie nie znajdowały się jeszcze w Parlamencie. Trudno więc było nam przesądzić w jakim kierunku pójdą ostatecznie prace legislacyjne. W uzasadnieniu do projektu ustawy o ochronie sygnalistów czytamy:

„Ochronie pracownika przed działaniem odwetowym ze strony pracodawcy, z uwagi na dokonanie przez niego zgłoszenia naruszenia, mogą służyć obowiązujące instytucje prawa pracy. Przede wszystkim są to regulacje dotyczące zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu (art. 183a § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465) zwanej dalej «Kodeksem pracy», naruszenia zasady równego traktowania (art. 18<sup>3b</sup> § 1 Kodeksu pracy), jak również normujące obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy). Z uwagi na otwarty katalog przesłanek dyskryminacyjnych, przepisy te mogą być stosowane także w przypadku dyskryminacji pracownika z uwagi na dokonanie przez niego zgłoszenia.

(...)

Pracodawca jest także obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy). Takie działanie pracodawcy jest niezależne od przyczyn, które wywołały mobbing. Dotyczy to więc także mobbingu, który mógłby zaistnieć lub zaistniał wskutek dokonania przez pracownika zgłoszenia lub ujawnienia.

Na ogólnych zasadach ochronie sygnalisty mogą służyć przepisy chroniące przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy. Zastosowanie mogą znaleźć rozwiązania instytucjonalne ogólnie służące ochronie pracowników, które w odpowiednich przypadkach mogą objąć również pracowników-sygnalistów (na przykład wsparcie ze strony związków zawodowych lub Państwowej Inspekcji Pracy). Zgodnie z art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 97) inspektor pracy jest obowiązany do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę. Skargi dotyczące naruszania praw pracowniczych mogą być zgłaszane do Państwowej Inspekcji Pracy na piśmie utrwalonym w postaci papierowej, na piśmie utrwalonym w postaci elektronicznej, ustnie do protokołu.

Przedmowa do 14. wydania

W przypadku zastrzeżeń dotyczących postępowania inspektora pracy, można złożyć skargę do okręgowego inspektora pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy” (RCL druk UC1 – <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12380700/katalog/13030350#13030350>, dostęp: 2.4.2024 r.).

Czternaste wydanie Komentarza oddajemy do rąk Czytelników już po śmierci jego twórcy i wieloletniego redaktora Prof. dr hab. *Wojciecha Muszalskiego*. Zgodnie z ostatnią wolą Pana Profesora, który chciał, aby jego dzieło było kontynuowane przejąłem rolę redaktora zmian, pozostawiając jednak podstawową treść w niezmiennym kształcie.

Mam nadzieję, że takie podejście spotka się z Państwa życzliwym przyjęciem.

Warszawa, kwiecień 2024 r.

dr hab. *Krzysztof Walczak*, prof. UW

[Przejdź do księgarni →](#)

[ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)