



SĄD NAJWYŻSZY
Rzeczypospolitej Polskiej

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego
Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf

BSA III-021-237/17

Do druku nr 1653

Warszawa, dnia **30** czerwca 2017 r.

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wpływu **4.07.2017r.**

Pan

Adam Podgórski

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z dnia 8 czerwca 2017 r., GMS-WP-173-152/17 uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do przedstawionego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej *projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.*

Z wyrazami szacunku



Opinia w sprawie przedstawionego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy 1653)

Proponowane w projekcie zmiany w ustawie – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustawach są następstwem wniosków wynikających ze spraw wpływających do Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Mają one charakter fragmentaryczny i obejmują różne instytucje prawa pracy.

Projektowana ustawa wprowadza zmiany w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p., które ustanawiają zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu i nakaz równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Między obecnym a proponowanym brzmieniem wskazanych przepisów nie występuje istotna różnica merytoryczna. Uzasadnienie projektu nie zawiera żadnego wyjaśnienia, jakie miałyby być następstwa prawne proponowanych zmian przepisów.

W obecnym brzmieniu wskazane przepisy stanowią:

„Art. 11³. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna;

Art. 18^{3a}. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”.

W proponowanym brzmieniu wskazane przepisy miałyby stanowić:

„Art. 11³. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna;

Art. 18^{3a} § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek,

niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy."

Projektowana zmiana wskazanych przepisów polega na usunięciu z nich zwrotu „a także bez względu...”, który został użyty przed wymienieniem zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony i zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wskazane przepisy zarówno w obecnym, jak i w proponowanym brzmieniu zakazują dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu z jakichkolwiek przyczyn, wymieniając tylko niektóre kryteria dyskryminujące. Konstrukcja omawianych przepisów jest związana z regulacjami prawa unijnego, które nie ustanawiają zakazu dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu z jakichkolwiek przyczyn, tylko ustanawiają ten zakaz w stosunku do wymienionych szczegółowo kryteriów.

W art. 157 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej ustanowiona została zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia reguluje dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana) (Dz.Urz.WE L 204 z 26 lipca 2006 r., s.23). Równe traktowanie pracowników w dziedzinie zatrudnienia ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne reguluje dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180 z 19.07.2000 r., s.22; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, s.23), a ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną – dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z dnia 2.12.2000 r., s. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 4, s. 79).

Przepisy antydyskryminacyjne są zawarte także w dyrektywie Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 14 z 20.01.1998 r., s. 9; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s.267) i dyrektywie Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175 z 10.07.1999 r., s 43; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s.368).

Zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu podlega prawu unijnemu tylko w stosunku do kryteriów dyskryminacyjnych szczegółowo wymienionych w tym prawie. Rozciągnięcie wskazanego zakazu na wszystkie potencjalnie możliwe kryteria dyskryminujące jest rozwiązaniem własnym prawa polskiego. Polskie prawo nie różnicuje regulacji dotyczących zakazu dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu w zależności od tego, czy dane kryterium dyskryminujące jest czy nie jest objęte prawem unijnym. Pracownikowi, który doznał dyskryminacji w zatrudnieniu, służą takie same roszczenia, niezależnie od tego, czy kryterium dyskryminujące

zostało objęte prawem unijnym, czy też nie. W prawie polskim zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu został ujęty w najszerszy możliwy sposób. Zakazuje się bowiem dyskryminacji i nierównego traktowania z jakichkolwiek przyczyn, które mogą być uznane za dyskryminujące.

Proponowane zmiany w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. są zatem zbędne jako niewnoszące nowej treści normatywnej.

Projektowana ustawa wprowadza także fragmentaryczne i ograniczone zmiany w przepisach kodeksu pracy dotyczących roszczeń przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Zmiany te, wprowadzone w art. 47, 50 § 5 i 57 § 2 k.p., polegają na poszerzeniu kręgu osób, którym w razie przywrócenia do pracy przysługuje odszkodowanie za cały okres pozostawania bez pracy, o pracowników-innych członków rodziny, gdy pracodawca wypowiedział lub rozwiązał z nimi bez wypowiedzenia umowę o pracę w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Proponowane zmiany nie nasuwają żadnych zastrzeżeń. Usuwają bowiem wadę obecnej regulacji, która polega na nieuwzględnieniu, że krąg osób uprawnionych do urlopu macierzyńskiego został poszerzony o pracowników-innych członków rodziny.

Projekt ustawy obejmuje zmianę przepisu regulującego odszkodowanie przysługujące pracownikowi z tytułu stosowania wobec niego mobbingu.

Przepis art. 94³ § 4 k.p. w brzmieniu obecnie obowiązującym stanowi, że „Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę „ustalane na podstawie odrębnych przepisów”.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 94³ § 4 k.p. pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę lub poniósł szkodę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę odszkodowania, ustalane na podstawie odrębnych przepisów”.

Proponowany przepis został wadliwie skonstruowany. Warunkiem przysługiwania odszkodowania w minimalnej wysokości najniższego wynagrodzenia za pracę poza sytuacją, gdy pracownik wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, jest poniesienie przez pracownika jakiegokolwiek szkody wskutek mobbingu w rozumieniu art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ustalenie, że pracownik wskutek mobbingu poniósł jakąkolwiek szkodę, wiąże się z koniecznością ustalenia jej wysokości.

Z uzasadnienia projektowanej zmiany zdaje się wynikać, że projektodawca neguje możliwość dochodzenia przez pracownika odszkodowania z tytułu stosowania wobec niego mobbingu, jeżeli uprzednio nie rozwiązał stosunku pracy (ss. 11-12 uzasadnienia projektu ustawy).

To, że pracownik, który wskutek mobbingu poniósł szkodę, może żądać od pracodawcy odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. (odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania) lub art. 415 k.c. (odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym) w zw. z art. 300 k.p., nie ulega wątpliwości. Kodeks pracy nie reguluje odpowiedzialności pracodawcy za szkody poniesione przez pracowników wskutek działań lub zaniechań pracodawcy lub innych pracowników. Do tej odpowiedzialności mają więc odpowiednie zastosowanie, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy kodeksu cywilnego regulujące odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania i z tytułów czynów

niedozwolonych. Możliwość dochodzenia przez pracownika od pracodawcy odszkodowania z tytułu stosowania w stosunku do niego mobbingu nie jest kwestionowana w orzecznictwie sądowym ani w doktrynie prawa pracy (zob. np. J. Skoczyński, w: *Kodeks pracy. Komentarz.*, opr. zbiorowe pod red. L. Florka, wyd. 6, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, komentarz do art. 94³, ss. 530-534, oraz powołane tam orzecznictwo i piśmiennictwo).

Przepisy prawa pracy mogłyby gwarantować pracownikowi, w stosunku do którego został zastosowany mobbing, minimalne odszkodowanie w wysokości najniższego wynagrodzenia za pracę, choćby pracownik nie poniósł żadnej szkody. Takiej gwarancji projektowana zmiana przepisu art. 94³ § 4 k.p. jednak nie ustanawia. Warunkiem przysługiwania pracownikowi minimalnego odszkodowania w wysokości najniższego wynagrodzenia, zgodnie z treścią projektowanej zmiany przepisu art. 94³ § 4 k.p. jest bowiem to, że pracownik poniósł szkodę.

Projektowana zmiana przepisu art. 94³ § 4 k.p. jest zbędna ze względu na to, że dochodzone przez pracowników odszkodowania przekraczają z reguły wysokość najniższego wynagrodzenia za pracę. Oczywiście wadliwe jest przedstawione uzasadnienie projektowanej zmiany, zgodnie z którym pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania z tytułu stosowania wobec niego mobbingu, jeżeli uprzednio rozwiąże z tej przyczyny stosunek pracy.

Projektowana ustawa wprowadza także uzupełnienia i zmiany przepisów kodeksu pracy dotyczących drogi sądowej dochodzenia przez pracownika roszczenia o wydanie lub sprostowanie świadectwa pracy.

W obecnie obowiązującym stanie prawnym została uregulowana tylko sądowa droga dochodzenia roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Przepisy art. 97 § 2¹ k.p. stanowią, że „Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy”. Zgodnie z art. 461 § 1¹ k.p.c. sprawy dotyczące świadectwa pracy należą do właściwości sądów rejonowych – sądów pracy.

Mimo braku wyraźnego przepisu, który przewidywałby wystąpienie przez pracownika do sądu pracy z roszczeniem przeciwko pracodawcy o wydanie świadectwa pracy, pracownik może wystąpić z takim roszczeniem na podstawie ogólnych przepisów kodeksu postępowania cywilnego o dopuszczalności drogi sądowej w sprawach cywilnych.

W projektowanej ustawie proponuje się dodanie art. 97 ust. 1⁴ k.p., który stanowiłby, że „W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje roszczenie o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy. O zobowiązaniu do wydania świadectwa pracy orzeka sąd pracy”. Projektowana regulacja zasługuje na akceptację. Wyraźnie stwierdza bowiem, że pracownikowi przysługuje takie roszczenie, co w obecnie obowiązującym stanie prawnym wynika wyłącznie z wykładni ogólnych przepisów kodeksu postępowania cywilnego o dopuszczalności drogi sądowej w sprawach cywilnych.

Nie może natomiast zostać zaakceptowana regulacja proponowana w art. 97¹ k.p., która stanowi:

„Art. 97¹. § 1. W przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy

pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

§ 2. W orzeczeniu, o którym mowa w § 1, zamieszcza się informacje określone w art. 97 § 2 oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4. W przypadku braku możliwości ustalenia przez sąd wszystkich informacji określonych w art. 97 § 2 oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4 w orzeczeniu zamieszcza się co najmniej informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, zajmowanych stanowisk i trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy.

§ 3. Sprawy, o których mowa w § 1, sąd rozpoznaje w postępowaniu nieprocesowym¹.

Powyższa regulacja pozostaje w sprzeczności z zasadami postępowania cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy.

Wyrok nakładający na pracodawcę obowiązek wydania świadectwa pracy podlega przymusowemu wykonaniu za pomocą nałożenia na pracodawcę grzywny. Przepis art. 1050 § 1 k.p.c. stanowi, że jeżeli dłużnik ma wykonać czynność, której inna osoba wykonać za niego nie może, a której wykonanie zależy wyłącznie od jego woli, sąd, w którego okręgu czynność ma być wykonana, na wniosek wierzyciela po wysłuchaniu stron wyznaczy dłużnikowi termin do wykonania i zagrozi mu grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie czynności nie wykonał. Zgodnie z art. 1050 § 3 k.p.c. po bezskutecznym upływie terminu wyznaczonego dłużnikowi do wykonania czynności, sąd na wniosek wierzyciela nałoży na dłużnika grzywnę i jednocześnie wyznaczy nowy termin do wykonania czynności, z zagrożeniem surowszą grzywną.

W wypadku przymusowego wykonania obowiązku dokonania przez dłużnika czynności, której inna osoba wykonać za niego nie może, nie można zasadnie mówić o bezskuteczności egzekucji. Projektowany przepis art. 97¹ § 1 k.p. stanowi o prawie wystąpienia z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy w razie „bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy”, nie określając w żaden sposób znaczenia tego określenia. Już tylko z przedstawionego wyżej powodu przepis art. 97¹ § 1 k.p. jest niemożliwy do wykonania.

Żądanie wydania przez sąd orzeczenia zastępującego świadectwo pracy miałooby być przy tym realizowane w odrębnym, bliżej nieokreślonym postępowaniu nieprocesowym. Takie żądanie mogłoby być zgłoszone przez pracownika ponadto w razie zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie świadectwa pracy przez pracodawcę, czyli w sytuacji, gdy nie mogłoby być wszczęte i się toczyć postępowanie procesowe o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Przepisy proponowanego art. 97¹ § 1 k.p.c. byłyby niemożliwe, a przynajmniej bardzo trudne do wykonania w orzecznictwie sądowym, bez naruszenia ogólnych zasad postępowania cywilnego.

Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane są rozpatrywane w procesie, w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 459 i nast. k.p.c.). Nie można zasadnie stworzyć postępowania nieprocesowego, w którym pracownik mógłby zgłosić żądanie wydania przez sąd orzeczenia zastępującego świadectwo pracy. Niejasne byłoby przede wszystkim to, kto miałby być uczestnikiem takiego postępowania i według jakich zasad miałoby się ono toczyć. Wprowadzenie postępowania nieprocesowego, w którym pracownik mógłby zgłosić żądanie wydania przez sąd orzeczenia zastępującego świadectwo pracy, byłoby niezgodne z ogólną zasadą postępowania cywilnego, że sprawy, w których są dochodzone

roszczenia ze zobowiązaniowego stosunku cywilnoprawnego, w tym ze stosunku pracy, podlegają rozpatrzeniu w procesie toczącym się między stronami.

Można by jedynie rozważać, czy w razie wystąpienia przez pracownika z roszczeniem o wydanie świadectwa pracy nie należałoby odpowiednio zastosować rozwiązania podobnego do zawartego w art. 64 i 1047 § 1 k.p.c., zgodnie z którym jeżeli dłużnik jest obowiązany do złożenia oznaczonego oświadczenia woli, prawomocne orzeczenie sądu zobowiązujące do złożenia oświadczenia zastępuje oświadczenie dłużnika. Świadectwo pracy nie jest oczywiście oświadczeniem woli, tylko dokumentem prywatnym stwierdzającym określone fakty (oświadczeniem wiedzy).

Podobne zastrzeżenia jak do treści art. 97¹ k.p. trzeba zgłosić w stosunku do dodania przez art. 3 ustawy zmieniającej nowego przepisu art. 18c w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (jt.: Dz.U. z 2016 r. poz. 360, ze zm.). Projektowany przepis miałby stanowić:

„Art. 18c. 1. W przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego agencję pracy tymczasowej do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez agencję pracy tymczasowej lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

2. W orzeczeniu, o którym mowa w ust. 1, zamieszcza się informacje określone w art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.) oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy. W przypadku braku możliwości ustalenia wszystkich informacji określonych w art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy, w orzeczeniu zamieszcza się co najmniej informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy.

3. Sprawy, o których mowa w ust. 1, sąd rozpoznaje w postępowaniu nieprocesowym”.

Nie nasuwa zastrzeżeń wydłużenie terminów, do których pracownik może wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a w razie jego nieuwzględnienia – z powództwem do sądu pracy (nadanie nowego brzmienia art. 97 § 2¹ k.p.).

Nie ma znaczenia merytorycznego projektowana zmiana art. 282 § 1 pkt 3 k.p. W obecnie obowiązującym brzmieniu ten przepis stanowi, że kto wbrew obowiązкови nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy, podlega karze grzywny od 1000 do 30000 zł. W proponowanym brzmieniu wskazany przepis miałby stanowić, że kto wbrew obowiązкови nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy, podlega karze grzywny od 1000 do 30000 zł. Projektowana zmiana art. 282 § 1 pkt 3 k.p. jest zbędna.

Projektowana ustawa obejmuje także zmianę przepisu art. 292 k.p., który dotyczy przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. W obecnie obowiązującym brzmieniu wskazany przepis stanowi, że „Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne”. W projektowanym brzmieniu wskazany przepis miałby stanowić, że „Po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się

korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia dokonane przed upływem terminu przedawnienia jest nieważne”.

Przepis art.292 k.p. w obecnym brzmieniu obowiązuje od ponad dwudziestu lat, kiedy to dokonano ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r., nr 24, poz. 110) jego modyfikacji polegającej na skreśleniu § 2. Przepis art. 292 § 2 k.p. stanowił, że „Organ powołany do rozstrzygania sporów uwzględnia upływ przedawnienia z urzędu. Może jednak nie uwzględnić terminu przedawnienia, jeżeli opóźnienie w dochodzeniu roszczenia jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie jest nadmierne”. Skreślenie art. 292 § 2 k.p. wywołało wątpliwość, czy upływ przedawnienia jest uwzględniany nadal przez sąd z urzędu, czy też jedynie na zarzut pozwanego. Powyższa wątpliwość została rozstrzygnięta w orzecznictwie Sądu Najwyższego na rzecz stanowiska, że upływ przedawnienia uwzględnia się na zarzut pozwanego (zob. w szczególności uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1998 r., sygn. akt III ZP 50/97, OSNAPiUS z 1998 r., nr 18, poz. 534 i z dnia 10 maja 2000 r., sygn. akt III ZP 13/00, z głosem D. Dudy, OSP z 2001 r., nr 6, poz. 96).

Projektowana zmiana art. 292 k.p. będzie stanowiła jedynie potwierdzenie utrwalonej w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładni wskazanego przepisu, zgodnie z którą upływ przedawnienia uwzględnia się jedynie na zarzut pozwanego. Wprowadzenie projektowanej zmiany art. 292 k.p. nie będzie miało praktycznego znaczenia w stosowaniu prawa. Nie jest ono zatem potrzebne.