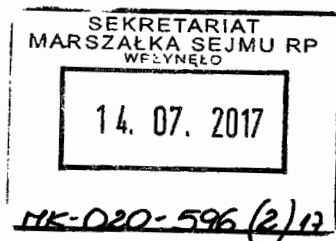




Warszawa, dnia 12 lipca 2017 r.

L.dz. FZZ IX 007/12/07/17

Do druku nr 1653



Pan Marek Kuchciński

**Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej**

**OPINIA DO PRZYDENCKIEGO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY -
KODEKS PRACY I NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW**

Forum Związków Zawodowych, po zapoznaniu się prezydenckim projektem ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy i niektórych innych ustaw, pozytywnie ocenia wszystkie zmiany wskazane w projekcie ustawy.

UZASADNIENIE

Wszystkie projektowane zmiany dotyczą podstawowych praw pracowniczych oraz wprowadzają rozwiązania dogodne dla pracowników.

1. Przesłanki co do uznania zachowań lub działań pracodawcy za dyskryminujące.

Projektowane zmiany dążą do ujednolicenia katalogu przesłanek pozwalających uznać zachowania lub działania pracodawcy za dyskryminujące. Obecne faktyczne rozbieżności tych przesłanek na cechy osobiste pracownika oraz podstawę jego zatrudnienia (poprzez użycie spójnika „a także bez względu na”) zostało zauważone i podkreślone przez Sąd Najwyższy (jak wskazano w uzasadnieniu do Projektu ustawy).

W celu jak najpełniejszego stosowania konstytucyjnej zasady równości, wszelkie wątpliwości co do stosowania przesłanek uznania zachowań lub działań pracodawcy za dyskryminujące powinny zostać usunięte.





2. Rozciągnięcie ochrony równej ochronie pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego w przypadkach wskazanych ustawą na pracownika-innego członka rodziny.

Projektowane zmiany wypełniają istniejącą obecnie lukę prawną dotyczącą pracowników-innych członków rodziny. Pojęcie „pracownik-inny członek najbliższej rodziny” funkcjonuje w polskim porządku prawnym od 2 stycznia 2016 roku, jednakże obecnie nadane są takiemu pracownikowi jedynie częściowe przywileje dotyczące urlopu macierzyńskiego.

Projektowane zmiany mają na celu dalej idącą ochronę pracownika-innego członka najbliższej rodziny. Projektowane zmiany będą zapewniać tym osobom ustabilizowanie sytuacji zatrudnienia oraz stałe wynagrodzenie, tak, by były one w stanie odpowiednio wychować i utrzymać osobę, którą mają pod opieką.

Zmiany w projektowanym kształcie dążą do zapewnienia szczególnej ochrony specyficznej kategorii pracowników jaką są pracownicy-inni członkowie najbliższej rodziny.

3. Postępowania pracownika w sytuacji niewystawienia lub nieprawidłowego wystawienia świadectwa pracy przez pracodawcę.

Projektowane przepisy dążą do tego, aby w jednym akcie prawnym (Kodeksie pracy) zawarte zostały wszystkie uprawnienia pracownika. Dążenie to jest usprawiedliwione faktem, iż nie wszyscy pracownicy mają na tyle wysoką świadomość prawną, aby szukać norm pozwalających na zaskarżenie niekorzystnych dla siebie decyzji w innym akcie prawnym niż Kodeks pracy.

Projektowana zmiana dąży do ułatwienia pracownikowi, jako słabszej stronie stosunku pracy, obrony swoich praw.

4. Zmiana w Kodeksie postępowania cywilnego ma na celu ułatwienie dochodzenia praw pracowniczych przez rozszerzenie katalogu sądów, przed którymi pracownik ma możliwość prowadzenia egzekucji czynności niezastępowalnych. Dzięki proponowanemu przepisowi pracownik ma większą możliwość zabezpieczenia swoich praw.

5. Projektowana zmiana w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ma na celu zabezpieczenie wydania takim pracownikom świadectwa pracy. Obecnie





FORUM
ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH

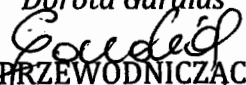
ul. Smulikowskiego 6/8
00-389 Warszawa

t./fax: +48 (22) 628 73 75
e: biuro@fzz.org.pl

pracownicy tymczasowi mają ograniczoną możliwość do dochodzenia tego prawa, gdyż, na zasadach ogólnych, mogą dochodzić przysługujących im roszczeń jedynie przed sądem pracy właściwym dla siedziby agencji tymczasowej.

Wobec pozytywnej oceny proponowanych zmian, popieram ich wprowadzenie.

z poważaniem,

Dorota Gardias

PRZEWODNICZĄCA
FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Do wiadomości:

Pan Jacek Męcina

Przewodniczący Zespołu Problemowego ds. prawa pracy





NACZELNA RADA ADWOKACKA

ul. Świętojerska 16, 00-202 Warszawa
tel. 22 505 25 00, 22 505 25 01, fax 22 505 25 08.
e-mail: nra@nra.pl www.nra.pl

Warszawa, dnia 10 lipca 2017r.

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wpływu 12. 07. 2017

Pan Adam Podgórski

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu RP

Dot.GMS-WP-173-152/17

NRA.12.-SM-1.131.2017

Szanowny Panie Ministrze

W odpowiedzi na pismo z dnia 8 czerwca 2017r. uprzejmie przesyłam opinię Naczelnej Rady Adwokackiej do przedstawionego przez Prezydenta RP projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, przygotowaną przez adw. dr Sebastiana Koczura.

adw. prof. dr hab. Maciej Gutowski

Przewodniczący Komisji Legislacyjnej

Naczelnej Rady Adwokackiej

OPINIA NACZELNEJ RADY ADWOKACKIEJ
O PREZYDENCKIM PROJEKCIE USTAWY O ZMIANIE USTAWY
KODEKS PRACY I INNYCH USTAW Z DNIA 1 CZERWCA 2017 ROKU

dot: GMS-WP-173-152/17

W dniu 2 czerwca br., do Sejmu wpłynął prezydencki projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. W uzasadnieniu projektu podkreślono, że jej celem jest „wprowadzenie zmian ułatwiających pracownikom realizację uprawnień pracowniczych”. Projektowane zmiany obejmują kilka obszarów.

Art. 1 pkt 1 i 2 Projektu ustawy

Zmiana art. 11³ oraz art. 18^{3a} Kodeksu pracy

Proponowane zmiany nie mają większego wpływu na dotychczasowe ustawodawstwo, niemniej jednak idą w dobrym kierunku. Zamieszczenie zwrotu „a także ze względu” w przepisie mogło sprawiać mylne wrażenie wartościowania przesłanek dyskryminacji wymienionych w przepisie, po jego wykreśleniu nie ma wątpliwości dotyczących ważności/wyższości którejkolwiek z przesłanek.

Przepisy w znowelizowanym brzmieniu będą mieć szerszy zakres zastosowania, co odpowiednio przełoży się na szerszą ochronę pracowników.

Art. 1 pkt 3, 4, 5, 9, 10 Projektu ustawy

Zmiana art. 47, 50 § 5, 57 § 2, 163 § 3, 177 § 5 Kodeksu pracy

W przepisach rozszerzono katalog osób uprawnionych o pracownika-innego członka rodziny najbliższej w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Jest to jak najbardziej słuszne, ponieważ pracownicy ci mają prawo do wykorzystywania urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. Konieczne zatem wydaje się zrównanie uprawnień osób wymienionych dotychczas w przepisie z uprawnieniami pracownika-innego członka rodziny najbliższej, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Niewątpliwie takie uściślenie koresponduje z przepisami dotyczącymi uprawnień rodzicielskich, gdzie takowy podmiot występuje.

Art. 1 pkt 6 Projektu ustawy

Zmiana art. 94³ § 4 Kodeksu pracy

W nowym przepisie dodano „poniósł szkodę”, co stanowi generalnie zmianę na korzyść pracownika, ponieważ daje nowe możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. Projektowana zmiana rozszerza zakres uprawnień pracowniczych, jednocześnie może posłużyć jako swego rodzaju narzędzie prewencyjne.

Należałoby jednakże uściślić zakres przedmiotowy pojęcia szkody, bowiem generalna forma zapisu może prowadzić do nadinterpretacji. Tym bardziej, że § 3 cyt. artykułu Kodeksu pracy stanowi o możliwości dochodzenia przez pracownika zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z mobbingiem. Istnieje bowiem ryzyko występowania przez pracownika z roszczeniami odszkodowawczymi za szkody, jakich pracownik doznał w okresie oddziaływania zachowań mobbingujących a które de facto nie pozostają w związku przyczynowym z mobbingiem, natomiast po stronie pracodawcy istnieje ryzyko kwestionowania zasadności roszczeń pracownika wyłącznie do tych stanowiących następstwo rozwiązania stosunku pracy, biorąc pod uwagę połączenie w jednym przepisie dwóch odrębnych przesłanek dochodzenia odszkodowania, dodatkowo połączonych spójnikiem koniunkcji „lub”.

Niekonsekwentne jest także przy łącznym sformułowaniu przepisu zagwarantowanie odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, przy jednoczesnej funkcji kompensacyjnej roszczenia odszkodowawczego za poniesioną szkodę, które powinno być adekwatne do faktycznie poniesionej szkody.

Należy zatem zaproponować, uznając słuszność samej istoty regulacji, zamieszczenie prawa do odkodowania w odrębnym przepisie, który mógłby stanowić art. 94³ § 4¹ Kodeksu pracy w brzmieniu: *„Pracownik który wskutek mobbingu poniósł szkodę, pozostającą w adekwatnym związku przyczynowym z mobbingiem, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości odpowiadającej wartości poniesionej szkody”*.

Art. 1 pkt 7 lit. a Projektu ustawy

Dodanie art. 97 § 1⁴ Kodeksu pracy

Należy rozważyć, czy właśnie taki sposób regulacji niniejszej kwestii jest najbardziej odpowiedni bowiem istnieje duże prawdopodobieństwo przewlekłości w szczególności gdy sprawy te mają trafiać do sądu pracy. Ponadto projektowane rozwiązanie i tak nie daje pracownikowi gwarancji wyegzekwowania uzyskanego orzeczenia Sądu pracy, zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy.

Co więcej można stwierdzić, iż wobec propozycji zawartej w pkt 8 projektu nowelizacji, przedmiotowa propozycja wydaje się być niekonsekwentna. Skoro przyznajemy sądowi pracy prawo do wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy, zatem bezzasadne jest wyposażanie pracownika także w roszczenie o wydanie.

Należy zatem rozważyć wykreślenie powyższego punktu 7 lit. a projektu nowelizacji, bądź ewentualnie połączenia go z punktem 8 Projektu i wykreowania dwóch roszczeń alternatywnych, których wybór zostanie przyznany pracownikowi.

Art. 1 pkt 7 lit. b Projektu ustawy

Zmiana art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy

Proponowane wydłużenie terminu na wystąpienie z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy może zostać uznane za zmianę na korzyść pracownika. Niemniej jednak wydaje się, że dotychczasowy 7-dniowy termin na dokonanie tej czynności był wystarczający, bowiem świadectwo pracy nie jest zbyt obszernym dokumentem a więc na zapoznanie się z jego treścią i jego weryfikacja nie wymaga zbyt długiego czasu.

Ostatnie zdanie, dotyczące sytuacji, w której w razie niezawiadomienia pracownika przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy przysługuje roszczenie o sprostowanie na drodze sądowej nie jest do końca dobrym rozwiązaniem, gdyż również ma wpływ na wydłużenie czasu uzyskania świadectwa pracy, z uwagi na długość postępowania przed sądem pracy. Należy wskazać, iż w takim przypadku lepsza (i bardziej efektywna dla pracownika) byłaby konstrukcja, w której niezawiadomienie przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy oznaczałoby *ex lege* uwzględnienie wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy (konstrukcja znana z prawa pracy w przypadku sprzeciwu pracownika od nałożenia kary porządkowej).

Art. 1 pkt 8 oraz art. 3 Projektu ustawy

Dodanie art. 97¹ Kodeksu pracy

Dodanie art. 18c w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Dodanie tego artykułu powoduje możliwość uzyskania przez pracownika świadectwa pracy w przypadku braku możliwości uzyskania go bezpośrednio od pracodawcy. Umieszczenia w komentowanym artykule katalogu przesłanek kiedy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy zdaje się nie być konieczne. Wystarczający byłoby ogólne sformułowanie mówiące, że w „przypadku przyczyn,

leżących po stronie pracodawcy, uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia (...)"

Należy także rozważyć, czy zasadnym jest obciążanie sądów pracy kolejną kategorią spraw, co będzie także rozwiązaniem długotrwałych. Należy poddać rozwadze możliwość wyposażenia w przedmiotową kompetencję organów Państwowej Inspekcji Pracy, która wydawała orzeczenie zastępujące świadectwo pracy w formie decyzji administracyjnej. Powyższe rozwiązanie wpłynęłoby na szybkość zaspokojenia potrzeby pracownika uzyskania świadectwa pracy.

Z punktu widzenia natomiast poprawności techniki legislacyjnej, należy w projektowanej nowelizacji dodać art. 5 (przy jednoczesnej zmianie numeracji aktualnego art. 5 na numer 6), który będzie stanowił, iż „*gdziekolwiek w przepisach jest mowa o świadectwie pracy, należy przez powyższe rozumieć także orzeczenie zastępujące świadectwo pracy, o którym mowa w art. 1 pkt 8 ustawy*”. Uzasadnieniem dla proponowanej zmiany jest wskazanie, iż pojęcie świadectwa pracy występuje w wielu aktach normatywnych, a brak powyższego zastrzeżenia, mógłby czynić orzeczenie zastępujące świadectwo pracy niefunkcjonalnym.

Art. 1 pkt 11 Projektu ustawy

Zmiana art. 282 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy

Przepis w nowym brzmieniu przewiduje dla pracodawcy grzywnę za nieterminowe wydanie pracownikowi świadectwa pracy. Zmiana jest uczyniona na korzyść pracownika w celu obrony jego praw do otrzymania świadectwa pracy. Zastrzeżenie może budzić jednakże zrównanie pod względem sankcji karnej sytuacji niedochowania terminu do wydania świadectwa pracy z sytuacją zamierzonego, długotrwałego zaniechania wydania świadectwa pracy.

Należy jednakże liczyć na uwzględnianie przez orzekające sądu indywidualizacji zawinienia pracodawcy, przy orzekaniu wymiaru kary.

Art. 1 pkt 12 Projektu ustawy

Zmiana art. 292 Kodeksu pracy

Proponowana zmiana doprowadzi do ujednolicenia regulacji pochodzących z Kodeksu pracy z art. 117 § 2 Kodeksu cywilnego, co skutkować będzie tym, że po upływie terminu przedawnienia roszczenia ten przeciwko komu roszczenie przysługuje może uchylić się od jego zaspokojenia.

Art. 2 Projektu ustawy

Dodanie § 1¹ do art. 1050 Kodeksu postępowania cywilnego

Proponowane zmiany polegają na dodaniu § 1¹ do art. 1050 kpc., co ma umożliwić skuteczną egzekucję orzeczeń oraz usprawnić i przyspieszyć postępowanie sądowe. Dotychczas sądem właściwym dla poszczególnych czynności z zakresu prawa pracy, był sąd siedziby pracodawcy, co w niektórych sytuacjach mogło utrudniać egzekucją prawomocnych orzeczeń sądowych. Zgodnie z „nową” regulacją będzie to mógł być sąd w okręgu którego praca jest, była lub miała być wykonywana, albo sąd w okręgu którego znajduje się zakład pracy.

Proponowana zmiana przyczyni się do rozszerzenia gwarancji ochrony uprawnień pracowniczych w tak newralgicznej sferze, jak skuteczność egzekucji.

Art. 4 Projektu ustawy

Wprowadzenie dłuższych terminów realizacji uprawnienia pracownika do sprostowania świadectwa pracy dla postępowań trwających w dniu wejścia w życie projektu, przyczyni się do ochrony gwarancji pracownika. Przepis będzie miał krótkie przejściowe zastosowanie, ale rozwieje ewentualne wątpliwości, występujące w dniu wejścia w życie ustawy.

Kraków / Warszawa, 5 lipca 2017 roku

dr Sebastian Koczur

Adwokat

Członek Komisji Legislacyjnej

Naczelnej Rady Adwokackiej



RZECZPOSPOLITA POLSKA

Warszawa, dnia 11.07. 2017 r.

PIERWSZY ZASTĘPCA
PROKURATORA GENERALNEGO
PROKURATOR KRAJOWY

PK I BP 0280.153.2017

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.
Data wpływu 12.07.2017

Pan

Adam Podgórski

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

W nawiązaniu do pisma z dnia 8 czerwca 2017 r., nr GMS-WP-173-152/17, dotyczącego przedłożonego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, przekazanego Prokuratorowi Generalnemu do wyrażenia opinii w trybie art. 3 § 1 pkt 12 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze (Dz. U. poz. 177, z późn. zm.), uprzejmie informuję, że do przedmiotowego projektu nie zgłaszam uwag.

2 posuwanie

Bogdan Święczkowski



PRZEWODNICZĄCY
KRAJOWEJ RADY SĄDOWNICTWA
Nr WO-020-59/17

dot. GMS-WP-173-152/17

Warszawa, 2017-07-11

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wpływu 15.07.2017r.

Pan Adam PODGÓRSKI

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu RP

Szanowny Panie Ministrze

W załączeniu przesyłam odpis opinii Krajowej Rady Sądownictwa z dnia 7 lipca 2017 r. w przedmiocie przedstawionego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

z powrotem

WICEPRZEWODNICZĄCY
Krajowej Rady Sądownictwa

[Signature]
sędzia Krzysztof Wojtaszek

**OPINIA
KRAJOWEJ RADY SĄDOWNICTWA**

z dnia 7 lipca 2017 r.

**w przedmiocie przedstawionego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej
projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**

Krajowa Rada Sądownictwa, po zapoznaniu się z przedstawionym przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 1653), nie zgłasza uwag do jego treści.

**Biuro Krajowej Rady Sądownictwa
ZA ZGODNOŚĆ Z ORYGINAŁEM**

DYREKTOR
Wydziału Organizacyjnego
Biura Krajowej Rady Sądownictwa

Marek Opieć
Marek Opieć


Wiceprzewodniczący
Krajowej Rady Sądownictwa
[Signature]
sędzia Krzysztof Wojtaszek



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

DS/70034/1010/17

Gdańsk, 13 lipca 2017 r.

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.

Data wpływu 13.07.2017r.

Szanowny Pan
Adam Podgórski
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu RP

W załączeniu przesyłam decyzję nr 95/17 Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ws. opinii o prezydenckim projekcie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (druk sejmowy nr 1653), z prośbą o zapoznanie się z jej treścią.

Z poważaniem

SEKRETARZ
KRSZZ „Solidarność”

Decyzja
Prezydium KK
nr 95/17

ws. opinii o prezydenckim projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
(druk sejmowy nr 1653)

Prezydent RP Andrzej Duda skierował do Sejmu RP projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Prezydencki projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zmienia przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego i ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Celem proponowanych przez Prezydenta RP zmian jest wprowadzenie rozwiązań ułatwiających pracownikom realizację szeregu uprawnień pracowniczych.

W projekcie proponuje się zmiany ułatwiające pracownikom realizację uprawnień pracowniczych związanych z równym traktowaniem pracowników, ochroną osób korzystających z uprawnień rodzicielskich, ~~mobbingiem~~, wydawaniem świadectw pracy i terminem przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia próbę usunięcia wątpliwości, które pojawiły się na gruncie aktualnie obowiązującego przepisu art. 11(3) k.p., czy wymieniony w nim katalog kryteriów dyskryminacji jest katalogiem otwartym czy zamkniętym. Zabieg legislacyjny polegający na usunięciu z treści przepisu zwrotu „a także” pozwoli na jednoznaczną interpretację, że katalog ten jest katalogiem otwartym, co ułatwi pracownikom oraz kandydatom na pracowników dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji ze względu na kryterium dyskryminujące w zatrudnieniu, które nie zostało wprost wymienione w treści wskazanego przepisu.

Podobnie pozytywnie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ocenia zmianę polegającą na objęciu szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy pracowników, innych członków najbliższej rodziny, korzystających z urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, oraz przyznania im uprawnień analogicznych do przysługujących pracownikom oraz pracownikom-ojcom wychowującym dziecko, korzystającym z tych urlopów (np. w zakresie udzielenia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego).

W prezydenckim projekcie przewiduje się m.in. poszerzenie katalogu podmiotów, którym w przypadku przywrócenia do pracy i podjęcia zatrudnienia przysługuje

wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, w przypadku, gdy pracownik chroniony, w szczególności ze względu na swoje funkcje rodzicielskie nie żąda przywrócenia do pracy (art. 47(1) k.p.) powinno mu również przysługiwać odszkodowanie za cały okres pozostawania bez pracy. Pracodawcy nie mieliby wówczas interesu w przedłużaniu procesów sądowych, tak jak ma to miejsce w aktualnie obowiązującym stanie prawnym. Rozwiązanie takie pozwoliłoby również pracownikom na formułowanie żądań w pismach procesowych odpowiadających ich rzeczywistym potrzebom i zamiarom

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia też szereg zmian dotyczących zasad i trybu wydawania świadectwa pracy oraz postępowania w sprawie sprostowania treści świadectwa pracy. Wydłużony miałby być termin na wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy z 7 do 14 dni, wydłużenie z 7 do 14 dni terminu na wystąpienie do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy w razie nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownika, a także wydłużenie do 21 dni terminu na wniesienie do sądu pracy żądania sprostowania świadectwa pracy w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy (liczonego od dnia wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy). Dłuższe terminy zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ułatwią pracownikom dochodzenia treści świadectwa pracy zgodnej z prawem i faktami. Na akceptację zasługuje również wprowadzenie do katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika zawartego w art. 282 w § 1 kodeksu pracy wykroczenia polegającego na nie wydaniu pracownikowi w terminie świadectwa pracy, w zamian za aktualnie obowiązujące wykroczenie polegające na nie wydaniu pracownikowi świadectwa pracy.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, że zaproponowana w projekcie regulacja, zgodnie z którą pracownikom przyznaje się prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy 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, zapełniłaby poważną lukę prawną w tym zakresie.

Jednocześnie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” proponuje wprowadzenie poprawki polegającej na tym, że z art. 97 § 2 kodeksu pracy wykreśla się z treści świadectwa pracy tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. Obecnie obowiązujący przepis art. 97 § 2 kodeksu pracy w zakresie, w jakim przewiduje

obowiązek zamieszczenia w treści świadectwa pracy informacji o trybie rozwiązania stosunku pracy, w tym zwłaszcza bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jest niezgodny z art. 30 i art. 47 Konstytucji RP, w części dotyczącej prawa do ochrony prawnej życia prywatnego, czci i dobrego imienia oraz z przepisami prawa międzynarodowego.

Proponowana poprawka miałaby następujące brzmienie:

I. W art. 1 pkt. 7 po lit. a) dodaje się lit. aa) w brzmieniu:

„aa) § 2 otrzymuje brzmienie: § 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na wniosek pracownika, w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.”

II. Art. 1 pkt 8 przyjmuje następujące brzmienie:” 8) po art. 97 dodaje się art. 97¹ - 97² w brzmieniu:

„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 w 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 i zajmowanych stanowisk.

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

Art. 97². § 1. Na wniosek pracownika, w każdym czasie po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi pisemne zaświadczenie zawierające informację o trybie rozwiązania albo

okolicznościach wygaśnięcia stosunku pracy, nie później niż w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku

§ 2. Do zaświadczenia, o którym mowa w § 1, przepisy art. 97 § 1³, art. 97 § 1⁴, art. 97 § 2¹, art. 97¹ § 1 i § 3, art. 99 stosuje się odpowiednio.”.

Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym i zawiera jedynie oświadczenie wiedzy osoby, która podpisała dokument. Niemniej dla pracownika jest dokumentem niezwykle istotnym. Dla wykazania swojego stażu pracy, nabytego doświadczenia itp. w interesie pracownika jest okazanie takiego świadectwa w procesie rekrutacji, a w szczególności po nawiązaniu stosunku pracy. Od stażu pracy zależą bowiem różne prawa pracownicze przewidziane w przepisach powszechnego i autonomicznego prawa pracy, na przykład prawo do dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej, itp. W wielu sytuacjach bez przedstawienia świadectwa pracy pracownik nie może przystąpić do procesu rekrutacji, na przykład wówczas gdy warunkiem zatrudnienia jest wykazanie pracy na określonym stanowisku (np. kierowniczym). Wystawienie pracownikowi świadectwa pracy z informacją o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy np. z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) istotnie utrudnia, a często uniemożliwia znalezienie nowej pracy. Świadectwo pracy, w którym znajduje się informacja o zakończeniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jest o wiele dotkliwsze dla pracownika aniżeli informacja z krajowego rejestru karnego, ponieważ każda kara ulega zatarciu.

Pracownik jest przy tym często w gorszej sytuacji prawnej, aniżeli osoba skazana za popełnienie przestępstwa. Niejednokrotnie zdarza się, iż umieszczona w treści świadectwa pracy przedmiotowa informacja jest nieprawdziwa. Jedynym sposobem na zmianę treści takiego świadectwa pozostaje proces sądowy, który może trwać nawet kilka lat. Zakończenie nawet pomyślnie takiego procesu oznacza, że przez okres trwania postępowania sądowego pracownik dysponuje świadectwem o treści niezgodnej z prawdą.

Kodeks pracy przewiduje w takiej sytuacji możliwość dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 99 § 1 k.p. limitowanego do wysokości sześciotygodniowego wynagrodzenia pracownika, ale nie załatwia to praktycznego problemu braku możliwości podjęcia zatrudnienia przez pracownika w czasie trwania procesu sądowego.

Jedynie odniesienie, co do którego można by rozważyć istnienie jakiegoś celu, dla którego umieszcza się w świadectwa pracy informacje o podstawie ustania stosunku pracy jakie znajduje się w polskim systemie prawa w art. 75 ust. 1 pkt. 2 i 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r., poz. 645). Zgodnie z art. 75 ust. 1 pkt 2 tej ustawy prawo do zasiłku nie przysługuje

bezrobotnemu, który w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy spowodował rozwiązanie ze swej winy stosunku pracy lub stosunku służbowego bez wypowiedzenia. Nie wydaje się jednak, żeby treść tego przepisu była wystarczającą podstawą do naruszenia przedmiotowego prawa do prywatności. Zamierzony przez ustawodawcę cel można z łatwością osiągnąć w inny sposób. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” proponuje więc wprowadzenie przepisu nakładającego na pracodawcę obowiązku niezwłocznego wydania na wniosek pracownika zaświadczenia zawierającego informację o trybie rozwiązania albo okolicznościach wygaśnięcia stosunku pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje też zmianę proponowaną w art. 94³ § 4 k.p., który otrzymałby brzmienie „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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów”. Niezwykle ważną zmianą z punktu widzenia ochrony pracowników, którzy doświadczyli mobbingu i ponieśli w związku z nim szkodę jest przyznanie im prawa dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” proponowana regulacja pozwoli dochodzić odszkodowania również mobbowanym pracownikom, z którymi pracodawca rozwiązał umowę o pracę oraz pracownikom zatrudnionym na innej podstawie niż umowa o pracę.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” proponuje przy tym wykreślić § 5 art. 94(3) k.p., ponieważ nie zawsze mobbowany pracownik ma odwagę (pozostając często jeszcze w stosunku pracy) podać w piśmie rozwiązującym umowę o pracę mobbing jako przyczynę rozwiązania umowy.

Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zbędna wydaje się propozycja zawarta w art. 3 projektu ustawy, zgodnie z którą w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych po art. 18b dodaje się art. 18c w brzmieniu:

„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.¹⁾) 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”.

Powyższa propozycja jest sprzeczna z zasadami poprawnej legislacji, ponieważ ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych odsyła w art. 5 do stosowania kodeksu pracy a przepis w podobnym brzmieniu jest proponowany w przedmiotowym projekcie prezydenckim (art. 1 pkt 7 projektu).

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, że 30 dniowy zaproponowany w art. 5 projektu ustawy okres vacatio legis w praktyce może okazać się zbyt krótki dla zastosowania zmienionych przepisów i przychylamy się do propozycji partnerów społecznych z Zespołu Prawa Pracy przy Radzie Dialogu Społecznego, zgodnie z którą okres ten mógłby ulec wydłużeniu do 3 miesięcy.

Gdańsk, 12 lipca 2017 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Zyzorek
Ewa Zyzorek

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962.