



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VIII kadencja
Prezes Rady Ministrów
DSP.WPL.140.90.2017.ML

Warszawa, 6 listopada 2017 r.

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku

przekazuję przyjęte przez Radę Ministrów stanowisko wobec
prezydenckiego projektu ustawy

**- o zmianie ustawy - Kodeks pracy
oraz niektórych innych ustaw
(druk nr 1653).**

Jednocześnie informuję, że Rada Ministrów upoważniła Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do reprezentowania Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych.

z wyrazami szacunku

(-) Beata Szydło

**Stanowisko Rządu
wobec prezydenckiego projektu ustawy
o zmianie ustawy – Kodeks pracy
oraz niektórych innych ustaw
(druk nr 1653)**

Prezydencki projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 1653) przewiduje zmiany w trzech ustawach:

- 1) ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.),
- 2) ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1822, z późn. zm.) oraz
- 3) ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360, z późn. zm.).

Projektowane zmiany przepisów Kodeksu pracy dotyczą kwestii związanych z:

- 1) równym traktowaniem pracowników (art. 1 pkt 1 i 2 projektu),
- 2) ochroną osób korzystających z uprawnień rodzicielskich (art. 1 pkt 3 – 5 oraz 9 – 10 projektu),
- 3) mobbingiem (art. 1 pkt 6 projektu),
- 4) wydawaniem świadectw pracy (art. 1 pkt 7 – 8 i 11 projektu)
- 5) terminem przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy (art. 1 pkt 12 projektu).

Projektowana zmiana Kodeksu postępowania cywilnego dotyczy właściwości sądu w zakresie prowadzenia egzekucji tzw. czynności niezastępowalnych w odniesieniu do spraw pracowniczych (art. 2 projektu).

Natomiast zmiany zaproponowane w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wprowadzają rozwiązania dotyczące świadectw pracy analogiczne do rozwiązań proponowanych w Kodeksie pracy (art. 3 projektu).

Odnoszące się do problematyki niedyskryminacji i zasady równego traktowania pracowników zmiany art. 11³ oraz art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy polegają na stworzeniu w pełni otwartego katalogu przyczyn dyskryminacji. Z orzecznictwa sądowego (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12) wynika, że „ściśle odczytanie

art. 18^{3a} Kodeksu pracy prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze – bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) – bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu (...). Skutkiem tego, jak wynika także z uzasadnienia do projektu ustawy, dyskryminację stanowi wyłącznie gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego osobistą cechę lub właściwość niezwiązaną z wykonywaną pracą, przykładowo wymienioną w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminacją nie jest natomiast nierówność wynikająca z przyczyn innych niż uznane za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawca naruszył zasadę równego traktowania pracowników, o której mowa w art. 11² Kodeksu pracy.

Należy podzielić pogląd projektodawcy, że nie ma racjonalnych przesłanek różnicujących dyskryminację i nierówne traktowanie. Wobec tego zasadna jest proponowana zmiana brzmienia art. 11³ oraz art. 18^{3a} Kodeksu pracy, która doprowadzi do stworzenia otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację, skutkiem czego każde nierówne traktowanie pracowników – nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami – będzie uznawane za dyskryminację.

Projektowane zmiany w przepisach art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3 i art. 177 § 5 Kodeksu pracy polegają na wskazaniu w powołanych przepisach obok pracownika – ojca wychowującego dziecko także pracownika – innego członka najbliższej rodziny. W obecnym stanie prawnym z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego mogą

korzystać nie tylko pracownica – matka dziecka i pracownik – ojciec dziecka, ale w szczególnych przypadkach także pracownicy – inni członkowie najbliższej rodziny. Zasadne jest więc, aby także z uprawnień związanych z korzystaniem z tych urlopów mogli korzystać również ci pracownicy. Projektowane zmiany w tym zakresie dotyczą:

- prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia pracownika do pracy w razie wadliwego wypowiedzenia umowy (art. 47 Kodeksu pracy),
- możliwości wnoszenia powództwa – zarówno o przywrócenie do pracy, jak i o odszkodowanie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy (art. 50 § 5 Kodeksu pracy),
- prawa do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy po wadliwym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 57 § 2 Kodeksu pracy),
- obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (art. 163 § 3 Kodeksu pracy),
- prawa do szczególnej ochrony stosunku pracy w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego (art. 177 § 5 Kodeksu pracy).

Należy uznać te propozycje za w pełni zasadne – konieczne jest zrównanie sytuacji prawnej pracownika – ojca wychowującego dziecko z pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny w przypadku korzystania z części urlopu macierzyńskiego i z urlopu rodzicielskiego lub jego części.

Projektowana zmiana w art. 94³ § 4 Kodeksu pracy polega na umożliwieniu mobbingowanemu pracownikowi ubiegania się o odszkodowanie nie tylko w przypadku rozwiązania przez niego umowy o pracę, ale także w razie poniesienia przez niego szkody wskutek stosowania praktyk mobbingowych, gdy pracownik nie zdecyduje się na rozwiązanie umowy o pracę. W obecnym stanie prawnym z art. 94³ § 4 Kodeksu pracy wynika bowiem, że prawo dochodzenia od pracodawcy odszkodowania ma tylko pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Natomiast prawo dochodzenia zadośćuczynienia przy służy każdemu pracownikowi, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, niezależnie od tego, czy rozwiązał on umowę o pracę czy też nie (art. 94³ § 3 Kodeksu pracy).

Zasadne byłoby dokonanie wnikliwej analizy, czy prawo do odszkodowania nie powinno przysługiwać także pracownikowi poddanemu mobbingowi, który zdecydował się

mimo to zachować zatrudnienie, z uwzględnieniem możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 415 i nast. Kodeksu cywilnego.

Projektowane zmiany w art. 97 Kodeksu pracy polegają na:

- uprawnieniu pracownika do wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, gdy nie wywiązuje się on z tego obowiązku,
- wydłużeniu – z 7 do 14 dni – terminu na wnioskowanie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a w przypadku odmowy pracodawcy sprostowania świadectwa pracy, na wystąpienie do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy,
- przyznaniu pracownikowi prawa wniesienia do sądu pracy żądania sprostowania świadectwa pracy w ciągu 21 dni od wystąpienia z takim wnioskiem do pracodawcy, jeżeli pracodawca nie zawiadomił pracownika o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

Za zasadne należy uznać zmiany polegające na wydłużeniu terminów w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy.

Ponadto projekt ustawy przewiduje dodanie nowego przepisu, tj. art. 97¹ Kodeksu pracy, który określałby przypadki, w których pracownik mógłby wystąpić do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy. Dotyczyłoby to sytuacji bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych okoliczności uniemożliwiających wydanie świadectwa pracy. Ponadto w myśl dodawanego art. 97¹ § 3 Kodeksu pracy sprawy te sąd rozpoznaje w postępowaniu nieprocesowym.

Propozycje te – ze społecznego punktu widzenia – należałoby ocenić pozytywnie, jednakże należy rozważyć zasadność dodania tych przepisów z uwagi na istniejące już rozwiązania w zakresie dochodzenia roszczeń związanych z wydaniem świadectwa pracy, tj. przewidujące egzekucję świadczeń niepieniężnych czy też możliwość pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Ponadto, na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego, pracownik może wystąpić z powództwem do sądu o ustalenie treści świadectwa pracy czy o ustalenie istnienia stosunku pracy. W projekcie ustawy nie wskazano kogo pracownik powinien wskazać jako uczestnika postępowania we wniosku w przypadku likwidacji pracodawcy lub zaprzestania przez niego prowadzenia działalności gospodarczej.

Należy również zwrócić uwagę, że 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 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz. U. z 2016 r. poz. 1822, z późn. zm.). Niespójne z tym jest przyjęcie, że rozpoznawanie żądania wydania przez sąd orzeczenia zastępującego świadectwo będzie odbywało się w ramach postępowania nieprocesowego. Należy także zauważyć, że wprowadzenie postępowania nieprocesowego, w którym pracownik mógłby zgłosić żądanie wydania przez sąd orzeczenia zastępującego świadectwo pracy, wydaje się być 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. W tym trybie również aktualnie rozpatrywane są pozwy o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, iż wprowadzenie obowiązku wydawania orzeczeń zastępujących świadectwa pracy przez sądy pracy prowadzi do poszerzenia kognicji sądów pracy i nakłada na nie dodatkowe, często pracochłonne obowiązki. Proponowana zmiana w tym przedmiocie spowodować może znaczne obciążenie sądów, szczególnie w przypadku żądania wydania świadectwa pracy od pracodawcy, który od wielu lat nie istnieje na rynku pracy. Sprawy tego rodzaju wymagałyby prowadzenia przez sąd obszernego, pracochłonnego i czasochłonnego postępowania dowodowego w celu ustalenia treści świadectwa pracy, co pociągałoby za sobą konieczność uwzględnienia i zaplanowania dodatkowych środków na wzmocnienie kadrowe sądów poprzez zatrudnienie dodatkowych sędziów, referendarzy, asystentów oraz urzędników sądowych. W związku z tym, w razie uznania zasadności wprowadzenia obowiązku wydawania orzeczeń zastępujących świadectwa pracy, konieczne byłoby rozważenie wprowadzenia takich rozwiązań prawnych w tym zakresie, które prowadziłyby do uzyskania przez zainteresowanego takiego orzeczenia, a jednocześnie nie obciążałyby dodatkowo sądów pracy.

Projektowana zmiana w art. 282 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy polega na dookreśleniu, iż wykroczeniem będzie niewydanie pracownikowi świadectwa pracy w terminie. Zmiana ta zmierza do potwierdzenia dotychczasowej wykładni tego przepisu, dlatego nie ma przeszkód do jej przyjęcia.

Natomiast projektowana zmiana brzmienia art. 292 Kodeksu pracy, jak wynika z uzasadnienia, zmierza do uwzględnienia w redakcji obecnego przepisu aktualnego

orzecznictwa sądowego, zgodnie z którym po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Obecnie z art. 292 Kodeksu pracy wynika, 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. Natomiast z art. 117 § 2 Kodeksu cywilnego wynika, że po upływie terminu przedawnienia ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia przed upływem terminu jest nieważne.

Odnosząc się do tej propozycji należy zauważyć, że ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 110) uchylono § 2 w art. 292 Kodeksu pracy, z którego wynikało, że upływ przedawnienia uwzględnia się z urzędu (można było jednak nie uwzględnić upływu przedawnienia z urzędu, jeżeli opóźnienie w dochodzeniu roszczenia było usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie było nadmierne).

Projektowana zmiana w art. 1050 Kodeksu postępowania cywilnego polega na wprowadzeniu właściwości przemiennej przy egzekucji świadczeń niepieniężnych z zakresu prawa pracy. Wprowadzenie proponowanej przez projektodawcę właściwości przemiennej w sprawach z zakresu prawa pracy powinno ułatwić wierzycielowi (którym zazwyczaj jest pracownik) dochodzenie wykonania zobowiązania w postępowaniu egzekucyjnym. Zmianę tę należy ocenić pozytywnie. W celu zapewnienia spójności terminologicznej projektowanego art. 1050 § 1¹ Kodeksu postępowania cywilnego sformułowanie „(...) do sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, (...)” należy zastąpić wyrażeniem „(...) do sądu, w okręgu którego praca jest, była lub miała być wykonywana, (...)”.

Ponadto w zakresie projektowanego art. 1050 Kodeksu postępowania cywilnego można rozważyć:

- ograniczenie tej regulacji wyłącznie do wniosków kierowanych przeciwko dłużnikowi, który jest albo był pracodawcą (w rezultacie z przywileju właściwości przemiennej mogliby korzystać wyłącznie wierzyciele, którzy są albo byli pracownikami),
- uwzględnienie jeszcze jednego łącznika, czyli miejsca zamieszkania wierzyciela (wierzyciel, czyli pracownik, mógłby złożyć wniosek do sądu położonego w pobliżu

miejsca zamieszkania, a proponowane w tym przepisie łączniki nie zawsze to zagwarantują).

Ostatnią projektowaną zmianą jest dodanie art. 18c w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w celu określenia przypadków, w których pracownik tymczasowy mógłby wystąpić do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy. Zmiana ta dotyczyłaby sytuacji bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez agencję pracy tymczasowej lub wystąpienia innych okoliczności uniemożliwiających wydanie świadectwa pracy przez agencję pracy tymczasowej. Powyższa propozycja budzi podobne wątpliwości, jak analogiczna propozycja zmian w przepisach Kodeksu pracy dotyczących wydawania świadectw pracy.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że niektóre zagadnienia objęte prezydenckim projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 1653) są także przedmiotem prac Zespołu do spraw opracowania projektu ustawy – Kodeks pracy Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Komisja ta została powołana przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 sierpnia 2016 r. w sprawie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (Dz. U. poz. 1366). Jej zadaniem jest opracowanie, w ciągu 18 miesięcy od dnia powołania jej członków, tj. od dnia 15 września 2016 r., dwóch projektów ustaw: projektu Kodeksu pracy i projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy.

Należy także zauważyć, że stanowisko w sprawie propozycji rozwiązań prawnych zawartych w prezydenckim projekcie ustawy przedstawili także partnerzy społeczni. W Uchwale nr 31 strony pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego wyrażono opinie do poszczególnych propozycji, przy czym nie mają one jednolitego charakteru. Opinia zawiera bowiem zarówno pozytywną ocenę kilku propozycji, jak i informację o niewypracowaniu wspólnego stanowiska odnośnie niektórych rozwiązań prawnych. Rząd przychylił się do propozycji partnerów społecznych zawartej w Opinii dotyczącej wydłużenia *vacatio legis* z 30 dni do 3 miesięcy.

Przedstawiając powyższe Rząd uznaje za celowe prowadzenie dalszych prac legislacyjnych nad prezydenckim projektem ustawy zawartym w druku nr 1653, podczas których należy rozważyć wątpliwości przedstawione zarówno w przedmiotowym Stanowisku Rządu, jak i przez partnerów społecznych reprezentowanych w Radzie Dialogu Społecznego.