



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Roman Giedroń

Warszawa, dnia 4 marca 2016 r.

GNP-364 -4000-5-1/16

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz. AP-173-80/16

Data wpływu 11-03-2016

Pan

Adam PODGÓRSKI

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Kruczyński,

Odpowiadając na Pana pismo z dnia 18 lutego 2016 r., znak: GMS-WP-173-43/16, dotyczące poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, uprzejmie przedstawiam opinię Państwowej Inspekcji Pracy w tej sprawie.

Projektowana zmiana art. 264 § 1 Kodeksu pracy przewiduje wydłużenie terminu na wniesienie odwołania od wypowiedzenia. Obecnie odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Projekt przewiduje wydłużenie tego terminu do 14 dni.

Zaproponowaną zmianę należy ocenić pozytywnie. Po zmianie przepisów pracownik będzie miał więcej czasu na podjęcie decyzji o wniesieniu odwołania oraz przygotowanie pisma procesowego, w tym skorzystanie z pomocy profesjonalnego pełnomocnika. Projektowana zmiana wzmocni tym samym sytuację pracownika, jako strony postępowania sądowego, w zakresie dochodzenia roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę.

Zamy Gzany

Roman

Szanowny

Giedroń



**PIERWSZY PREZES
SĄDU NAJWYŻSZEGO
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

BSA III-021-65/16

Warszawa, dnia 10 marca 2016 r.

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz. AP-173-CP/16

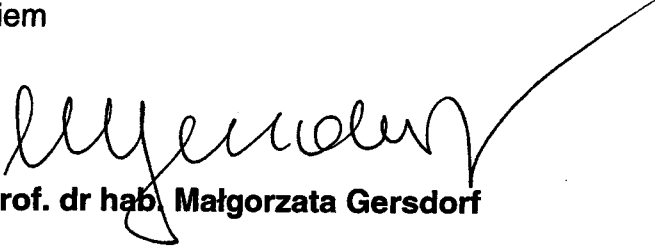
Data wpływu 11.03.2016

**Pan
Adam Podgórski
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu**

Szanowny Panie Ministrze

W odpowiedzi na pismo z dnia 18 lutego 2016 r., GMS-WP-173-43/16 uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do **poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.**

Z poważaniem


Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf



Warszawa, dnia 10 marca 2016 r.

SĄD NAJWYŻSZY
BIURO STUDIÓW I ANALIZ
Pl. Krasińskich 2/4/6, 00-951 Warszawa
BSA III-021-65/16

Opinia

**o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
przedstawionym przez grupę posłów Klubu Poselskiego „Nowoczesna”.**

Projektowana ustawa ogranicza się do przedłużenia terminu do wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (zmiana art. 264 § 1 k.p.). Obecny termin siedmiodniowy ma być zastąpiony terminem czternastodniowym. Projektowana ustawa zrównuje termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia z terminem do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 264 § 2 k.p.).

Projektowana ustawa nasuwa zastrzeżenia z tego powodu, że nie przedłuża obu wyżej wskazanych terminów do wielkości, przy której te terminy nie stanowiłyby nadmiernego ograniczenia możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń na drodze sądowej. Termin czternastodniowy wydaje się bowiem także zbyt krótki.

Powyższe zastrzeżenia wzmacnia związek zagadnienia regulowanego projektowaną ustawą z prawem unijnym i wykładnia tego prawa dokonana w wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 29 października 2009 r., wydanym w sprawie C-63/08, *Virginie Pontin przeciwko T-Comalux SA* (ECLI:EU:C:2009:666).

Trybunał w wyżej wskazanym wyroku dokonał wykładni art. 10 i art. 12 dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 348 z 28.11.1992, ss. 1-8; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, ss. 110 i n.).

Art. 10 wyżej wskazanej dyrektywy ustanawia szczególną ochronę trwałości stosunku pracy pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego. Nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia zakazu zwalniania z pracy takich pracownic, z wyjątkiem szczególnych powodów niezwiązanych z chronioną sytuacją tych pracownic, określonych przez krajowe prawo lub praktykę. Natomiast art. 12 tej dyrektywy zobowiązuje państwa członkowskie, aby wprowadziły w swoich systemach prawnych przepisy, którą zapewniają, że pracownice będą mogły dochodzić na drodze sądowej swoich praw wynikających z tej dyrektywy.

Jednym z zagadnień, które rozpatrywał Trybunał, było to, czy postanowienia art. 10 i art. 12 dyrektywy 92/85/EWG zezwalają na ustanowienie krótkich terminów do dochodzenia przez pracownicę na drodze sądowej roszczeń w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy w okresie objętym ochroną. Trybunał we skazanej sprawie dokonał wykładni prawa unijnego w kontekście przepisów luksemburskiego kodeksu pracy. Zgodnie z tymi przepisami pracownicy przysługiwało, w razie naruszenia przez pracodawcę ograniczeń w rozwiązywaniu stosunków pracy w okresie ciąży pracownicy, specjalne powództwo o stwierdzenie nieważności rozwiązania stosunku pracy i przywrócenia do pracy. Termin prekluzyjny do wniesienia tego powództwa wynosił 15 dni. Sąd pytający podał w informacji o prawie krajowym, że jest to jedyne powództwo, z którym może wystąpić poszkodowana pracownica i nie przysługuje jej powództwo o odszkodowanie, przysługujące pracownikom w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Termin do wystąpienia z powództwem o odszkodowanie wynosił trzy miesiące. Na marginesie należy zaznaczyć, że to, iż prawo luksemburskie wyłączało możliwość dochodzenia przez pracownicę odszkodowania na ogólnych zasadach, nie było oczywiste. Rząd luksemburski w postępowaniu przed Trybunałem podniósł zarzut, że pytania przedstawione Trybunałowi do rozstrzygnięcia opierają się na błędnej wykładni prawa krajowego. Trybunał przy orzekaniu bierze jednak pod uwagę tylko stan faktyczny i prawny sprawy, jaki został mu przedstawiony przez sąd krajowy. Do kompetencji Trybunału nie należy orzekanie o prawidłowości wykładni prawa krajowego dokonywanej przez sądy krajowe ani o zgodności prawa krajowego z prawem unijnym. Trybunał przyjął zatem, że specjalne powództwo przysługujące pracownicy, z którą pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał stosunek pracy w okresie objętym ochroną przez dyrektywę 92/85/EWG, jest w prawie luksemburskim

jedynym powództwem, z jakim taka pracownica może wystąpić przeciwko pracodawcy.

Trybunał orzekł w wyroku z dnia 29 października 2009 r., wydanym w sprawie C-63/08, *Pontin*, że „Art. 10 i 12 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) należy wyklądać w ten sposób, że nie sprzeciwiają się regulacji państwa członkowskiego, która wprowadza tryb szczególnej skargi ze względu na ustanowiony w wymienionym art. 10 zakaz rozwiązywania stosunków pracy z pracownicami w ciąży, z pracownicami, które niedawno rodziły, wykonywanej zgodnie z regułami proceduralnymi dla niej właściwymi, pod warunkiem że te reguły nie są mniej korzystne do odnoszących się do podobnych skarg o charakterze wewnętrznym (zasada równoważności) i nie powodują, iż korzystanie z uprawnień wynikających z prawa wspólnotowego staje się praktycznie niemożliwe (zasada skuteczności). Termin prekluzyjny piętnastu dni, taki jak ustalony w art. L. 337-1 ust. 1 akapit czwarty luksemburskiego kodeksu pracy, nie spełnia, jak się wydaje tego warunku, zbadanie tego należy jednak do sądu krajowego” (uwaga: *cytat jest oparty na autorskim tłumaczeniu wyroku z języka francuskiego; polskie oficjalne tłumaczenie nie oddaje w sposób dostatecznie czytelny rzeczywistej treści wyroku*).

Wyżej wskazany wyrok Trybunału w części, w której rozstrzyga zagadnienie, czy art. 10 i art. 12 dopuszczają ustanawianie krótkich terminów do dochodzenia przez pracownicę na drodze sądowej roszczeń w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy w okresie objętym szczególną ochroną, ma walor ogólny. W tej części wyrok Trybunału może być odnoszony do praw krajowych wszystkich państw członkowskich, które ustanawiają krótkie terminy do dochodzenia na drodze sądowej przez pracowników w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, a więc także do prawa polskiego. W prawie polskim, jak i w większości państw członkowskich, nie ma szczególnych regulacji dotyczących dochodzenia na drodze sądowej roszczeń przez pracownice objęte szczególną ochroną w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

W świetle wyżej wskazanego wyroku Trybunału polska regulacja, zgodnie z którą termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy wynosi 7

dni, a od rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia – 14 dni, nasuwa poważne wątpliwości, gdy chodzi o jej zgodność z prawem unijnym w części, w której ma zastosowanie do odwołań od czynności prawnych pracodawcy rozwiązujących stosunki pracy z pracownikami w ciąży lub pracownikami korzystającymi z urlopów macierzyńskich.

Projektowana ustawa powinna być rozpatrywana, obiektywnie rzecz ujmując, jako mająca na celu także dostosowanie prawa polskiego do wymagań prawa unijnego.

Projektodawcy ustawy nie dostrzegli, że zagadnienie regulowane projektowaną ustawą jest częściowo objęte regulacjami prawa unijnego. W ostatnim zdaniu projektu stwierdzili nawet, że przedmiot regulacji projektowanej ustawy nie jest objęty prawem unijnym („Projekt nie jest objęty prawem unijnym”). Stwierdzenie to jest nieprawdziwe, jak to zostało wyżej wykazane.

Obecnie obowiązujące terminy do wnoszenia przez pracowników odwołań od wypowiedzeń i rozwiązań bez wypowiedzenia umów o pracę zostały ustalone w uchwałonej w dniu 26 czerwca 1974 r. ustawie – Kodeks pracy (zob.: art. 269 § 1 i § 2 k.p.; Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141). Ustalenie tych terminów nastąpiło w innym systemie rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. Powody uzasadniające ustanowienie takich krótkich terminów mają obecnie tylko znaczenie historyczne. Należy też zaznaczyć, że w pierwotnej regulacji znacznie szerzej niż obecnie była ukształtowana możliwość rozpatrzenia przez komisję odwoławczą do spraw pracy odwołania wniesionego po upływie terminu. Odwołanie mogło być rozpatrzone, jeżeli było usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie było nadmierne (art. 269 § 4 k.p.).

Na marginesie można dodać, że uzasadnienie projektu ustawy w części opisującej powstanie regulacji, która ma być zmieniona, nie jest w pełni zgodna z przebiegiem zdarzeń. Powoływana w uzasadnieniu projektu ustawa z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1985 r., nr 20, poz. 85) zachowała terminy pierwotnie ustanowione (art. 264 k.p.). Zmieniła tylko regulację dotyczącą ich przywracania (art. 265 k.p.).

Regulacja terminów do wnoszenia przez pracowników odwołań od czynności prawnych pracodawcy rozwiązujących stosunek pracy wymaga zmiany. Zmiana ta powinna jednak zmierzać do ujednolicenia i przedłużenia terminów wnoszenia

odwołań od wypowiedzeń i rozwiązań bez wypowiedzenia. Termin do wnoszenia tych odwołań, który można by uznać za racjonalny, powinien wynosić trzydzieści dni (miesiąc). Taki termin nie nasuwałby zastrzeżeń, że dochodzenie przez pracownika roszczeń jest nadmiernie utrudnione.

Można także rozważać zróżnicowanie terminów do dochodzenia roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i o przywrócenie do pracy oraz roszczeń o odszkodowanie. Do dochodzenia roszczeń o odszkodowanie można ustanowić znacznie dłuższe terminy, np. trzech miesięcy. Przy odszkodowaniu nie ma bowiem tak istotnego znaczenia, jak przy przywróceniu do pracy, potrzeba pewności stanu prawnego.

Projektowaną ustawę można ocenić jako opartą na słusznym założeniu potrzeby zmian w omawianej regulacji, ale niedopracowaną w stosunku do proponowanych rozwiązań.

Zastrzeżenia nasuwa także regulacja rozstrzygająca kolizję międzyczasową dawnego i nowego prawa, zawarta w art. 2 projektowanej ustawy. Zgodnie z tą regulacją do terminów odwołań od wypowiedzeń dokonanych przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe. Dawny termin do wniesienia odwołania ma więc zastosowanie także wówczas, gdy w dniu wejścia w życie ustawy jeszcze nie ubiegł.

Prawidłowa kolizyjna norma międzyczasowa powinna stanowić, że do terminów, które są w biegu w dniu wejścia w życie ustawy, stosuje się przepisy nowe. Jeżeli według ustawy nowej termin ustawowy jest dłuższy, do takiego terminu, który rozpoczął swój bieg, ale nie upłynął przed wejściem w życie nowej ustawy, należy stosować przepisy nowej ustawy (zob. np.: M. Kłoda, *Prawo międzyczasowe prywatne. Podstawowe zasady*, Wydawnictwo „Difin”, Warszawa 2007, ss. 129-130, a także powołane tam piśmiennictwo i orzecznictwo). Taka reguła jest stosowana w szczególności w stosunku do wydłużenia terminów przedawnienia roszczeń w regulacjach kodeksowych (zob. np.: art. XXII ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks pracy; Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 142).

Przedstawiony projekt ustawy wymagałby wprowadzenia tak daleko idących zmian w toku prac legislacyjnych, że zostałaby właściwie od początku stworzona ustawa zmieniająca. W tej sytuacji wydaje się zasadne, aby projekt został zwrócony wnioskodawcom w celu poprawienia.

Na marginesie należy zaznaczyć, że terminy do wnoszenia przez pracowników odwołań od wypowiedzeń i rozwiązań bez wypowiedzenia stosunków pracy podlegają przywróceniu przez sąd, jeżeli pracownik nie dokonał — bez swojej winy — w terminie czynności (art. 265 k.p.). W praktyce orzeczniczej instytucja przywrócenia terminu jest dość często stosowana. Nieuchwalenie projektowanej ustawy nie będzie zatem miało zbyt dotkliwych następstw dla pracowników.

Projektowana ustawa w zaproponowanym kształcie tylko w niewielkim stopniu usunęłaby w praktyce orzeczniczej potrzebę stosowania instytucji przywrócenia terminu.

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

Skierowano do druku 16 marca 2016 r.

Cena 0,48 zł + 23% VAT

