



OPZZ / AR/PS/80/2016

Warszawa, 17 marca 2016 roku

Pan  
**Adam Podgórski**  
Zastępca Szefa  
Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych pozytywnie opiniuje poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Joanna Augustynowska).

Nie ulega wątpliwości, że obecny 7 - dniowy termin na wniesienie do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, stawia pracownika w bardzo niekorzystnej sytuacji pod kątem jego sporu sądowego.

W tak krótkim czasie pracownik musi bowiem - radząc sobie ze stresem spowodowanym utratą pracy - sporządzić odwołanie do sądu, wskazać stosowne argumenty i dowody, a także znaleźć profesjonalną pomoc prawną. Często pracodawcy wręczają pracownikom wypowiedzenie umowy o pracę w ostatnim dniu pracy przed weekendem lub świętami co powoduje, że wskazany w Kodeksie pracy termin ulega dodatkowemu ograniczeniu.

Wydłużenie terminu na wniesienie odwołania do sądu pracy z 7 dni do 14 dni poprawi zatem sytuację pracownika i ułatwi dochodzenie naruszonych praw, a także zlikwiduje nieuzasadnione zróżnicowanie terminów zawartych w Kodeksie pracy, w zależności od trybu rozwiązania umowy o pracę.

Przedłożona propozycja zmiany Kodeksu pracy jest ważna, lecz na uwadze należy mieć również możliwość podjęcia innych istotnych działań, zmierzających do zapewnienia pracownikowi szybszego i przyjaźniejszego postępowania sądowego. W szczególności mam tu na myśli ograniczenie przewlekłości postępowań oraz przeciwdziałanie praktyce maksymalnego przedłużania procesu sądowego przez pracodawcę.

W wielu miejscach w Polsce pracownicy czekają po kilka lat na rozstrzygnięcie swej sprawy w I instancji. Problemem są nie tylko kwestie kadrowe w sądach, ale przede

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

OGÓLNOPOLSKIE POROZUMIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

L. dz. .... 23. 03. 2016 .....

00-924 Warszawa, ul. Kopernika 36/40

tel.: 022 551 55 00, fax: 022 551 55 01

Data wpływu .....

e-mail: [guz@opzz.org.pl](mailto:guz@opzz.org.pl), [www: http://opzz.org.pl](http://opzz.org.pl)

wszystkim organizacja pracy sądów, niedostosowana do stopnia skomplikowania spraw pracowniczych i ich ilości.

Czas rozpatrywania spraw sądowych jest również wydłużany przez pracodawców, którzy stosując rozmaite kruczki prawne przedłużają procesy, zniechęcając tym samym pracowników do kierowania spraw do sądu. Zwolniony pracownik wie, że jego sprawa będzie rozpatrywana przez bardzo długi czas i z tego względu często rezygnuje z obrony swych praw. Dzieje się to wszystko za przyzwoleniem sądów, które chętnie odraczają rozprawy na wniosek przedstawicieli pracodawcy, a następnie wyznaczają kolejne posiedzenia za kilka, a nawet kilkanaście miesięcy.

Przeszkodą we wnoszeniu spraw do sądu pracy jest także tzw. opłata stosunkowa wnoszona w części spraw przez pracowników. Zgodnie z regulacjami zawartymi w ustawie z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1025 z późn zm.) wynosi ona 5% od wartości przedmiotu sporu w razie gdy wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 zł. Pracownik który chce np. wszcząć sprawę o przywrócenie do pracy, a wartość przedmiotu sporu jest powyżej kwoty 50.000 zł jest zobowiązany wpłacić stosowną kwotę do sądu lub na wskazany rachunek sądowy, ryzykując jej utratę w sytuacji, gdy nie przekona sądu pracy do swych racji.

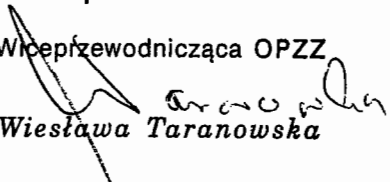
Dzisiejsze prawo pracy oraz orzecznictwo sądowe jest niejasne, budzące wiele wątpliwości, a dokładając do tego fachową pomoc prawną stojącą po stronie pracodawcy, ryzyko przegranej przez pracownika jest często bardzo realnym rozwiązaniem. Rozpatrując powyższe argumenty wraz z obowiązkiem ponoszenia wysokich opłat przez część pracowników można pokusić się o wniosek, że powyższy zapis de facto znacznie ogranicza uprawnionym osobom możliwość skorzystania z drogi sądowej, w sprawach z zakresu prawa pracy.

Podkreślenia wymaga fakt, iż pracodawca pokrywa koszty zastępstwa procesowego ze środków finansowych firmy i w tej sytuacji - w przypadku jego wygranej w sądzie - w ogóle nie powinno przysługiwać mu prawo do żądania od pracownika zwrotu kosztów.

Zwracam też uwagę na to, że w przypadku swej przegranej, pracodawca również pokrywa koszty procesu z majątku firmy. W przypadku pracownika pokrywanie tych wydatków zawsze odbywa się z jego własnej kieszeni.

Z poważaniem

Wiceprzewodnicząca OPZZ

  
Wiesława Taranowska



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

307

SP/61106/444/2016

Gdańsk, 22 marca 2016 r.

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz. ....

Data wpływu ..... 22. 03. 2016

Szanowny Pan  
Adam Podgórski  
Zastępca Szefa  
Kancelarii Sejmu RP

dot. pisma nr WMS-WP-173-43/16, GMS-WP-173-47/16

W załączeniu przesyłam decyzje Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 40/16 ws. opinii do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz nr 42/16 ws. opinii o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, z prośbą o zapoznanie się z ich treścią i uwzględnienie podczas dalszych prac nad projektami.

Z poważaniem

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
Ewa Zydorek

Do wiadomości:

Klub Poselski .Nowoczesna

Decyzja  
Prezydium KK  
nr 40/16

ws. opinii do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje poselski (KP Nowoczesna) *projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy.*

Prezydium Komisji Krajowej stwierdza, że zmiana art. 264 § 1 Kodeksu pracy jest propozycją, która zasługuje na poparcie.

Jednocześnie Prezydium Komisji Krajowej proponuje wprowadzenie zmiany treści art. 264 § 1 i 2 Kodeksu pracy polegającą na wydłużeniu terminu na odwołanie się do sądu pracy w przypadku, gdy przedmiotem żądania pracownika jest wyłącznie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.

1. Wydłużenie terminu z art. 264 § 1 uzasadnione jest przede wszystkim potrzebą zagwarantowania realnego prawa do sądu dla pracownika. Siedmiodniowy termin na dochodzenie roszczeń o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę jest zbyt krótki z punktu widzenia możliwości realnego przygotowania się do uruchomienia procedury sądowej. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zazwyczaj dla pracownika zaskakujące. W takich warunkach, bez względu na zaplanowane wcześniej czynności zawodowe i życiowe, musi on w terminie 7 dni znaleźć czas na przygotowanie pozwu, dowodów na poparcie swoich roszczeń oraz ewentualnie na znalezienie profesjonalnego pełnomocnika, który udzieli mu w tym czasie pomocy prawnej poprzez przygotowanie i wniesienia pozwu do sądu pracy. Trudno uznać, aby tak ustalony termin umożliwiał dokonanie tych wszystkich czynności. Problemu nie załatwia możliwość przywrócenia terminu na podstawie art. 265 k.p., ponieważ w takim przypadku pracownik musi uprawdopodobnić brak winy we wniesieniu odwołania w terminie.

W obecnym brzmieniu przepis art. 264 § 1 k.p. narusza konstytucyjne prawo do sądu, albowiem nie pozwala na realne przygotowanie się przez pracownika do wytoczenia powództwa przeciwko pracodawcy.

Na pojęcie, o którym mowa w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP (każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez

właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd) składa się m.in. tak ukształtowana procedura sądowa, która czyni realnym dochodzenie naruszonych praw i wolności, zgodnie z wymogami sprawiedliwości i jawności (por. post. NSA z 19 marca 2008 r., II FZ 105/08). Przyjmuje się przy tym, że prawo do sądu może podlegać ograniczeniom, między innymi przez ustanowienie terminów, po których upływie uruchomienie procedury sądowej nie będzie możliwe. Muszą to być jednak takie terminy, które gwarantują realną możliwość wniesienia skargi (pozwu, wniosku, itp.) do sądu w sposób odpowiadający wymogom proceduralnym.

Należy przy tym pamiętać, że 7-dniowy termin z art. 264 § 1 k.p. jest terminem prawa materialnego. Niezwykle rzadko ustawodawca decyduje się na ustalenie tak krótkiego terminu prawa materialnego, po upływie którego traci się możliwość dochodzenia roszczenia przed sądem.

Termin na wniesienie odwołania do sądu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., miał swoje podłoże genealogiczne w terminach proceduralnych, a mianowicie przed 1 lipca 1985 r. był to termin na wniesienie odwołania od orzeczenia komisji rozjemczej, co z natury rzeczy rzutowało na określenie jego długości. Obecnie, tj. od 1985 r. termin ten jest terminem prawa materialnego, a zatem co do zasady nie powinien być tak krótki.

2. Termin na wniesienie pozwu z roszczeniem kompensacyjnym lub restytucyjnym w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy powinien upływać jakiś czas po rozwiązaniu stosunku pracy. Dla przykładu mógłby być to termin, który upływałby 3 miesiące po ustaniu stosunku pracy. Nie jest to termin na tyle długi, aby uznać, że narusza on w sposób istotny bezpieczeństwo obrotu prawnego. W szczególności trudno byłoby postawić taki zarzut w stosunku do roszczenia o odszkodowanie, albowiem pracodawca nie musi uwzględniać przy dalszym prowadzeniu swoich interesów ewentualnego orzeczenia sądu nakazującego ponownie zatrudnić pracownika.

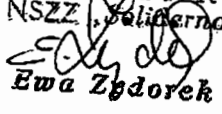
Znacznie dłuższe niż w Polsce terminy do dochodzenia roszczeń restytucyjnych i kompensacyjnych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia przewiduje się obecnie w wielu państwach Unii Europejskiej, np. w Wielkiej Brytanii czy we Włoszech. W Wielkiej Brytanii zgodnie z przepisami ustawy *Employments Right Act* z 1996 r. termin na dochodzenie roszczeń na tle nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia, wynosi 3 miesiące od daty ustania stosunku pracy. Sądy pracy mają także, podobnie jak w systemie polskim, prawo wyrażenia zgody na wniesienia pozwu po tym terminie, przy wykazaniu przesłanek przewidzianych w ustawie.

Roszczenie o odszkodowanie jest podobnym roszczeniem pieniężnym, jak roszczenie o wynagrodzenie czy odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Te dwa ostatnie roszczenia przedawniają się z upływem 3 lat od dnia wymagalności, natomiast roszczenie o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem można dochodzić w terminie 7 dni od daty doręczenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy.

Prezydium Komisji Krajowej zwraca uwagę, że obowiązek wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w terminie 7 dni od dnia otrzymania oświadczenia woli pracodawcy wielokrotnie prowadzi do zaostrenia konfliktu pomiędzy stronami, co często kończy się rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia na podstawie art 52 § 1 pkt. 1 k.p. w okresie biegnącego wypowiedzenia.

Gdańsk, 22 marca 2016 r.

Prezydium KK  
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
Ewa Zydorek

Warszawa, 17 marca 2016 r.  
KL/120/53/378/GSB/2016

Pan  
**Adam Podgórski**  
Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz. ....

Data wpływu .....22.03.2016.....

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo GMS-WP-173-43/16 w sprawie wyrażenia opinii do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Joanna Augustynowska) uprzejmie informuję, że Konfederacja Lewiatan zgadza się z proponowanym rozwiązaniem, które ma na celu wydłużenie do 14 dni terminu umożliwiającego pracownikowi odwołanie się do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgadzamy się z argumentacją, że dotychczasowy siedmiodniowy termin jest za krótki i często uniemożliwia właściwe przygotowanie pozwu i zgromadzenie wszelkich dowodów w sprawie. Dodatkowo chcemy podkreślić, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bądź wygaśnięcia umowy o pracę przepisy Kodeksu pracy przewidują 14 dni na wniesienie żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Dążenie do ujednolicenia terminów jest zasadne i korzystne dla obu stron stosunku pracy, gdyż pozwala na lepsze przygotowanie się do postępowania sądowego.

W celu zapewnienia jednolitości systemu prawa pracy proponujemy uzupełnienie załączonego projektu nowym art. 1a projektu przez dodanie art. 2651 k.p. o następującym brzmieniu:

„Art. 2651. Przepis art. 187 § 1 ust. 3 Kodeksu postępowania cywilnego stosuje się odpowiednio.”

### Uzasadnienie

Uważamy, że w związku z proponowanym wydłużeniem terminu do złożenia odwołania, który ma na celu ułatwienie i przyspieszenie rozwiązywania sporów w zakresie prawa pracy, zasadnym jest rozważenie wprowadzenia do Kodeksu pracy nowych alternatywnych metod rozwiązywania sporów. Do takich metod zaliczana jest mediacja. W szczególności, gdy dotychczasowe, wprowadzone w zupełnie innej rzeczywistości, metody polubownego rozwiązywania sporów nie sprawdziły się należy skorzystać z tych, które są nowatorskie i zarazem bardzo potrzebne w obecnych warunkach ekonomicznych i społecznych.





LEWIATAN

Innowacyjność metody polubownego sposobu rozwiązywania sporów pracowniczych w drodze mediacji polega na przyznaniu pracownikowi równorzędnej pozycji w budowaniu relacji z pracodawcą. Natomiast dla pracodawcy mediacja okazuje się efektywnym, pod względem czasowym i kosztowym, narzędziem rozwiązywania sporów. W tej relacji pracodawca przestaje być ostatnią instancją, a sąd jedyną drogą uzyskania sprawiedliwości.

Sprawy sądowe dotyczące wypowiedzania umów o pracę trwają czasami kilka lat, zaś pierwsze terminy rozpraw wyznaczane są nierzadko po upływie 6 miesięcy od dnia wypowiedzenia umowy o pracę.

Z danych statystycznych dotyczących wpływu spraw sądowych z zakresu prawa pracy wynika, że w sądach rejonowych w 2011 r. wpłynęło 66 087 pozwów (ugody - 7840); w 2012 r. - 78 737 pozwów (ugody - 9097); w pierwszej połowie 2013 r. - 39 395 pozwów (ugody - 4614)<sup>1</sup>. Zatem można stwierdzić, że wpływ spraw sądowych systematycznie zwiększa się, a możliwości i zasoby ich rozstrzygnięcia nie zwiększają się odpowiednio do potrzeb. Spraw sądowych jest coraz więcej, zaś obie strony stosunku pracy są na długi czas obciążone niepewnością co do ostatecznego rozstrzygnięcia sporu.

Z powyższych względów i mając na uwadze zmiany kodeksu postępowania cywilnego z dnia 10 września 2015 r. dotyczące wspierania polubownych metod rozwiązywania sporów, także w zakresie stosunków pracowniczych zasadne jest usankcjonowanie możliwości rozwiązywania sporów w drodze mediacji. W konsekwencji, zarówno potencjalny powód, jak i jego pełnomocnik będą zobowiązani do podjęcia mediacji lub innej próby pozasądowego rozwiązania sporu oraz zamieszczenia stosownej informacji o tym w pozwie. Jeśli powód nie podejmie takiej próby, to będzie zobowiązany do wyjaśnienia przyczyn niepodjęcia próby pozasądowego rozwiązania sporu (art. 187 § 1 pkt 3 kpc).

Celem nowych przepisów w zakresie mediacji i wspierania polubownych metod rozwiązywania sporów jest również realizowanie funkcji edukacyjnej oraz promowanie dialogu między pracownikami i pracodawcami.

Konkludując, jesteśmy głęboko przekonani, iż wprowadzenie tego rozwiązania przyniesie pożądane skutki społeczno-gospodarcze. Należy też podkreślić, że proponowana zmiana nie będzie związana z dodatkowymi nakładami finansowymi dla budżetu Państwa, a także jednostek samorządu terytorialnego.

Z poważaniem,

Henryka Bochniarz  
Przewodniczący Konfederacji Lewiatan

<sup>1</sup> Dane z Wydziału Statystycznego Informacji Zarządczej Departament Strategii i Deregulacji Ministerstwa Sprawiedliwości. 2011- pierwsze półrocze 2013.

