



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VIII kadencja
Prezes Rady Ministrów
DSPiO.WL.140.17.2016.MG

Warszawa, 23 września 2016 r.

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku

Przekazuję przyjęte przez **Radę Ministrów stanowisko** wobec poselskiego projektu ustawy

- o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 524).

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

Z poważaniem

(-) Beata Szydło

**Stanowisko Rządu
wobec poselskiego projektu ustawy
o zmianie ustawy – Kodeks pracy
(druk nr 524)**

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, zawarty w druku sejmowym nr 524, przewiduje nowelizację art. 264 Kodeksu pracy, polegającą na wydłużeniu do 30 dni terminów na: odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania, a także na żądanie nawiązania umowy o pracę. Ponadto projekt przewiduje, że do terminów, które rozpoczęły bieg i nie upłynęły przed dniem wejścia w życie ustawy, stosować się będzie nowe dłuższe terminy.

W obecnym stanie prawnym zgodnie z art. 264 Kodeksu pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Natomiast żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Także żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Należy się zgodzić, że 7-dniowy termin na złożenie do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest terminem krótkim, szczególnie gdy uwzględni się fakt, że składają się na nie kolejne dni kalendarzowe, także więc dni wolne od pracy (niedziele i święta). Składając odwołanie do sądu pracy pracownik może kwestionować zgodność dokonanego wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może kwestionować także zasadność wypowiedzenia. Pracownik musi więc dokonać oceny czy wypowiedzenie umowy zostało dokonane zgodnie z prawem oraz czy w jego ocenie wypowiedzenie jest uzasadnione. W tym celu niejednokrotnie musi on zapoznać się z przepisami, a także orzecznictwem sądowym dotyczącym problematyki wypowiedzania umów o pracę; z reguły pracownicy nie posiadają bowiem fachowej wiedzy na ten temat. Podejmując decyzję o skierowaniu sprawy do sądu pracy pracownik może również korzystać z profesjonalnej pomocy prawnej (adwokata, radcy prawnego, innego prawnika), może także konsultować się z organami, do których należy kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawców (tj. Państwową Inspekcją Pracy). Konieczne jest także sporządzenie pisma procesowego - pozwu (samodzielnie, bądź

zlecenie tego innej osobie), spełniającego wszystkie wymagania, określone w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego. Czynności te wymagają czasu, szczególnie w sprawach niejednoznacznych i skomplikowanych. Zatem wydłużenie terminu na odwołanie od wypowiedzenia wzmocni sytuację pracowników w zakresie dochodzenia roszczeń związanych z wypowiedzaniem umów o pracę, co należy ocenić pozytywnie.

Jednocześnie należy uznać, że w interesie wymiaru sprawiedliwości, a także samych zainteresowanych stron (pracownika i pracodawcy) leży, aby decyzja o wniesieniu pozwu i tym samym rozpoczęciu sądowej procedury dochodzenia praw przez pracownika, była decyzją racjonalną i opartą na obiektywnych przesłankach, a nie powodowaną jedynie chęcią dotrzymania terminu na wniesienie odwołania do sądu pracy, a także by pozew został sporządzony prawidłowo. Nie można wykluczyć, że w obecnym stanie prawnym zdarzają się przypadki wniesienia pozwu jak najszybciej tylko w celu zachowania wymaganych terminów, a dopiero potem pracownik faktycznie dokonuje racjonalnej oceny swoich szans na pomyślne dla niego zakończenie procesu przed sądem pracy.

Ponadto określony obecnie dla pracownika termin na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, istnieje od początku obowiązywania Kodeksu pracy, tj. od dnia 1 stycznia 1975 r.; był on adekwatny do ówczesnych realiów sądownictwa i rynku pracy, natomiast nie jest on adekwatny do obecnych realiów – wobec aktualnego obciążenia sądów pracy, jak i z uwagi na obecnie ukształtowany rynek pracy, w którym stosunkowo niewielkiej liczbie pracowników przysługuje najdłuższy 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

Celowe byłoby więc ujednolicenie terminu na odwołanie się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy z terminami na żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania, a także na żądanie nawiązania umowy o pracę. Wówczas sytuacja prawna pracowników, którym wypowiedziano umowę o pracę, pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia i osób żądających nawiązania z nimi umowy o pracę, byłaby identyczna. Utrzymywanie obecnych zróżnicowanych terminów nie jest uzasadnione. Należy natomiast uznać za wystarczający 14-dniowy termin na żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania oraz żądanie nawiązania umowy o pracę; nie wydaje się konieczne wydłużanie tego terminu do 30 dni.

Przedstawiając powyższe Rząd uznaje zatem za celowe prowadzenie dalszych prac legislacyjnych nad poselskim projektem ustawy zawartym w druku nr 524.