



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VIII kadencja

Druk nr 524
Warszawa, 28 kwietnia 2016 r.

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

- o zmianie ustawy - Kodeks pracy.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Joannę Augustynowską.

(-) Joanna Augustynowska; (-) Adam Cyrański; (-) Grzegorz Furgo; (-) Kamila Gasiuk-Pihowicz; (-) Marta Golbik; (-) Zbigniew Gryglas; (-) Paulina Hennig-Kloska; (-) Paweł Kobyliński; (-) Katarzyna Lubnauer; (-) Jerzy Meysztowicz; (-) Piotr Misiło; (-) Mirosław Pampuch; (-) Paweł Pudłowski; (-) Monika Rosa; (-) Joanna Scheuring-Wielgus; (-) Joanna Schmidt; (-) Michał Stasiński; (-) Elżbieta Stępień; (-) Mirosław Suchoń; (-) Adam Szłapka; (-) Krzysztof Truskolaski; (-) Kornelia Wróblewska; (-) Witold Zembaczyński.

USTAWA

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.¹⁾) art. 264 otrzymuje brzmienie:

„Art. 264. § 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 30 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.”

Art. 2. Do terminów określonych w art. 264 ustawy zmienianej w art. 1, które rozpoczęły bieg i nie upłynęły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia.

¹⁾Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662 oraz z 2015 r. poz. 1066, 1224, 1240, 1268 i 1735.

UZASADNIENIE

Projektowana ustawa ma na celu wydłużenie i ujednoczenie terminów dotyczących składania przez pracowników powództw z zakresu prawa pracy związanych z wypowiedzeniem, przywróceniem do pracy lub odszkodowaniem oraz żądaniem nawiązania umowy o pracę. Dotychczas obowiązująca regulacja ustawy – Kodeks pracy w art. 264 przewiduje, że pracownik ma możliwość odwołania się od wypowiedzenia umowy o do sądu pracy w terminie jedynie 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę. Natomiast w przypadku żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania oraz żądania nawiązania umowy o pracę termin wniesienia powództwa ustalony jest na 14 dni odpowiednio od dnia otrzymania stosownych zawiadomień lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Podkreślić należy, że terminy te przyjęte zostały w zupełnie innych uwarunkowaniach społeczno – gospodarczych i prawnych. Istotne jest przy tym, że w czasie kiedy ustalano terminy objęte projektem spory związane z wypowiedzaniem umów o pracę rozstrzygane były bardzo sprawnie i kończyły się często przed upływem okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Zatem krótki termin na złożenie odwołania miał swoje uzasadnienie w tym aby sądy pracy mogły rozstrzygnąć spór jeszcze przed rozwiązaniem umowy o pracę.

W dzisiejszych realiach, kiedy to sprawy dotyczące wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę trwają czasami kilka lat, zaś pierwsze terminy rozpraw wyznaczane są nierzadko po upływie 6 miesięcy od dnia wypowiedzenia umowy o pracę, brak jest jakiegokolwiek uzasadnienia dla utrzymywania bardzo krótkich terminów na złożenie powództwa przez pracownika. Wskazać należy, że krótki termin w sposób całkowicie nieuzasadniony krzywdzi pracownika. Pracownik w tym terminie musi zgromadzić wszystkie dowody, przemyśleć argumentację i sporządzić odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie w wielu sytuacjach pracownicy są całkowicie zaskakiwani składanymi wypowiedzeniami, co stanowi dla nich niekiedy ogromny wstrząs, uniemożliwiający sprawne przygotowanie się do procesu sądowego. W takim stanie niezwykle utrudnione jest podjęcie szeregu działań zmierzających do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym kontekście istotne jest także to, że zdarzają się sytuacje w których pracodawcy doręczają pisma wypowiadające umowy o pracę w okresach przedświątecznych lub przed tzw. „długimi weekendami”. Takie postępowanie dodatkowo pogarsza sytuację pracowników, którzy realnie mają zbyt mało czasu na wniesienie sprawy do sądu pracy. Krótki czas na wniesienia pozwu utrudnia także możliwość skorzystania z pomocy profesjonalistów

(adwokatów lub radców prawnych), co dodatkowo osłabia pozycję pracowników w stosunku do pracodawców, w kontekście przygotowań do sporu sądowego.

W ocenie projektodawców brak jest uzasadnienia dla różnicowania sytuacji prawnej pracowników, którym wypowiedziano umowę o pracę za wypowiedzeniem, od sytuacji pracowników, z którymi rozwiązano umowy o pracę bez wypowiedzenia (np. zostali dyscyplinarnie zwolnieni z pracy, art. 52 § 1 Kodeksu pracy), czy też sytuacji pracowników, których umowa o pracę wygasła (np. nieobecność pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, art. 66 § 1 Kodeksu pracy) albo, którym odmówiono przyjęcia do pracy.

Ponadto zaznaczyć należy, że w dniu 3 maja 2012 r. weszła w życie zmiana przepisów *Kodeksu postępowania cywilnego*, zgodnie z którą strona procesu cywilnego powinna co do zasady zgłaszać już w pozwie wszelkie twierdzenia i dowody, zaś ich późniejsze zgłoszenie może skutkować pominięciem ich przez sąd rozpoznający sprawę. W tym kontekście uznać należy, że termin 7 dni na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest rażąco niesprawiedliwy dla pracownika. Pracodawca przygotowujący się do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę może z dużo większym wyprzedzeniem gromadzić materiał dowodowy, który następnie może wykorzystać w sądzie (na marginesie należy zaznaczyć, że pracodawca ma minimum dwa tygodnie na odniesienie się do twierdzeń pracownika przedstawionych w odwołaniu, co wynika z przepisów *Kodeksu postępowania cywilnego*). Pracownik zaś, po otrzymaniu wypowiedzenia ma jedynie 7 dni na zgromadzenie całości materiału procesowego. Jeżeli pracownik nie dochowa terminu na złożenie odwołania może ewentualnie liczyć na przywrócenie przez sąd terminu do złożenia odwołania, jednakże sąd nie ma w tej materii dowolności i może to uczynić jedynie na zasadach określonych w art. 265 *Kodeksu pracy*.

Stosownie do powyższego uznać należy, że obecnie obowiązujący siedmiodniowy termin na złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest zbyt krótki i w sposób nieuzasadniony osłabia pozycję pracownika w stosunku do pracodawcy. Taki stan rzeczy uzasadnia działanie ustawodawcy zmierzające do poprawy sytuacji prawnej pracowników i zapewnienia im silniejszej gwarancji prawa do sądu, które to prawo wynika z art. 45 Konstytucji RP.

Powyższe argumenty odnoszą się w znacznym stopniu do wszystkich terminów przewidzianych w art. 264 *Kodeksu pracy* – także dotychczasowych 14-dniowych dlatego też

proponuje się jednolite ich wydłużenie do 30 dni, co korzystnie wpłynie na prawa pracownicze.

Wprowadzony przepis przejściowy (art. 2) ma na celu usunięcie wątpliwości co do wpływu nowych przepisów na stosunki powstałe pod działaniem przepisów dotychczasowych, wskazując, że ustawa ma zastosowanie także do stanów powstałych przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli nie upłynęły jeszcze terminy przewidziane w dotychczasowym brzmieniu art. 264.

Projekt ustawy wywołuje pozytywne skutki społeczno – gospodarcze i nie rodzi żadnych dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa ani jednostek samorządu terytorialnego.

Projekt nie przewiduje konieczności wydania aktów wykonawczych.

Przedmiot projektu w zakresie dotyczącym uprawnień pracowników, w tym związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę i prawem do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy jest objęty prawem Unii Europejskiej (art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz art. 30 i art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej) Przepisy prawa unijnego nie regulują wprost kwestii długości terminów, których dotyczy projekt. W związku z tym projekt nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Warszawa, 9 maja 2016 r.

BAS-WAPEiM-907/16

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu
ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców:
poseł Joanna Augustynowska)

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 roku – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2012 r. poz. 32, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

1. Przedmiot projektu ustawy

Projekt przewiduje zmianę art. 264 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.). Nowelizacja dotyczy wydłużenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. W projekcie przewidziano, iż będzie on wynosił 30 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym termin ten wynosi 7 dni. W projekcie przewidziano również wydłużenie terminów dochodzenia przez pracownika roszczeń polegających na żądaniu przywrócenia do pracy lub żądaniu odszkodowania, bądź żądaniu nawiązania umowy o pracę (w wymienionych przypadkach przewidziano termin 30 dni).

W art. 2 projektu zawarto przepis przejściowy, na mocy którego w odniesieniu do wspomnianych wyżej terminów, które rozpoczęły bieg i nie upłynęły przed dniem wejścia w życie nowelizacji, stosuje się przepisy zmienione.

Proponowana ustawa ma wejść w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia.

2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

Problematyka opiniowanego projektu stanowi przedmiot regulacji prawa pierwotnego UE. Należy wskazać na art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii

Europejskiej (TfUE) oraz art. 30 i art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (KPP).

Zgodnie z art. 153 TfUE mając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w art. 151 TfUE (m.in. poprawę warunków życia i pracy) Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich, w szczególności w dziedzinie ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę. W ramach wspomnianych uprawnień UE Parlament Europejski i Rada mogą przyjmować akty ustawodawcze (dotychczas nie przyjęto środków w tym zakresie).

Zgodnie z art. 30 KPP każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi. W art. 47 KPP określono, iż każdy, kogo prawa i wolności zagwarantowane przez prawo Unii zostały naruszone, ma prawo do skutecznego środka prawnego przed sądem, zgodnie z warunkami przewidzianymi w tym artykule. Wymieniony przepis określa prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia jego sprawy w rozsądnym terminie przez niezawisły i bezstronny sąd ustanowiony uprzednio na mocy ustawy.

Odnosząc się do regulacji zawartych w KPP należy jednocześnie przywołać art. 51 tego aktu, zgodnie z którym jego postanowienia mają zastosowanie do instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii przy poszanowaniu zasady pomocniczości oraz do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii. Szanują one zatem prawa, przestrzegają zasad i popierają ich stosowanie zgodnie ze swymi odpowiednimi uprawnieniami i w poszanowaniu granic kompetencji Unii powierzonych jej w Traktatach. Zgodnie z tym artykułem KPP nie rozszerza zakresu zastosowania prawa Unii poza kompetencje Unii, nie ustanawia nowych kompetencji ani zadań Unii, ani też nie zmienia kompetencji i zadań określonych w Traktatach.

Z perspektywy Polski istotne znaczenie dla wykładni art. 30 KPP ma protokół (Nr 30) w sprawie stosowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej do Polski i Zjednoczonego Królestwa (Dz. Urz. UE C Nr 83, s. 313). Zgodnie z art. 1 ust. 1 tego aktu KPP nie rozszerza kompetencji Trybunału Sprawiedliwości UE ani sądów krajowych do uznania, że przepisy, praktyki lub działania wymienionych państw są niezgodne z podstawowymi prawami, wolnościami i zasadami, które są w niej stwierdzone. W art. 1 ust. 2 protokołu (Nr 30) określono, że nic co zawarte jest w Tytule IV (a zatem m.in. art. 30 KPP) nie tworzy praw, które mogą być dochodzone na drodze sądowej z wyjątkiem przypadków, gdy Polska lub Zjednoczone Królestwo przewidziały takie prawa w swoim prawie krajowym. Zgodnie z art. 2 protokołu (Nr 30), jeżeli dane postanowienie Karty odnosi się do ustawodawstw i praktyk krajowych, ma ono zastosowanie do Polski lub Zjednoczonego Królestwa wyłącznie w zakresie, w jakim prawa i zasady są uznane przez ustawodawstwo lub praktyki tych krajów. Ponadto w deklaracji Nr 62 Rzeczypospolitej Polskiej dotyczącej Protokołu w sprawie stosowania Karty praw podstawowych Unii

Europejskiej w odniesieniu do Polski i Zjednoczonego Królestwa (Dz. Urz. UE C Nr 83, s. 358). Rzeczpospolita Polska oświadczyła, że ze względu na tradycję ruchu społecznego "Solidarność" i jego znaczący wkład w walkę o prawa społeczne i pracownicze, w pełni szanuje prawa społeczne i pracownicze ustanowione prawem UE, w szczególności prawa potwierdzone w Tytule IV KPP. Biorąc pod uwagę wskazane przepisy należy zauważyć, że protokół Nr 30 wyłącza możliwość dochodzenia na drodze sądowej uprawnień socjalnych wymienionych w Tytule IV Karty. Mogą one wynikać wyłącznie z ustawodawstwa polskiego¹.

3. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Analiza wskazanych w pkt 2 niniejszej opinii regulacji prawa pierwotnego UE prowadzi do wniosku, iż przepisy krajowe dotyczące ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę są objęte prawem UE. Należy jednocześnie wskazać, iż przepisy unijne nie określają wprost długości terminów objętych nowelizacją.

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, iż analizowany projekt nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

4. Konkluzja

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Dyrektor
Biura Analiz Sejmowych

M. Warciński

Michał Warciński

¹ Komentarz do Tytułu IV: Solidarność [w:] A. Wróbel (red.), Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz, Warszawa 2013, Legalis.

BAS-WAPEiM-908/16

Warszawa, 9 maja 2016 r.

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
w sprawie stwierdzenia – w trybie art. 95a ust. 3 regulaminu Sejmu – czy
poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel
wnioskodawców: poseł Joanna Augustynowska) jest projektem ustawy
wykonującej prawo Unii Europejskiej

Projekt przewiduje zmianę art. 264 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.).

Nowelizacja dotyczy wydłużenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. W projekcie przewidziano, iż będzie on wynosił 30 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedającego umowę o pracę. Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym termin ten wynosi 7 dni. W projekcie przewidziano również wydłużenie terminów dochodzenia przez pracownika roszczeń polegających na żądaniu przywrócenia do pracy lub żądaniu odszkodowania, bądź żądaniu nawiązania umowy o pracę (w wymienionych przypadkach przewidziano termin 30 dni).

Problematyka opiniowanego projektu stanowi przedmiot regulacji prawa pierwotnego UE. Należy wskazać na art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz art. 30 i art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Projekt nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt nie zawiera przepisów mających na celu wykonanie prawa UE.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy **nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.**

Dyrektor
Biura Analiz Sejmowych

M. Warciński

Michał Warciński