



SĄD NAJWYŻSZY
Rzeczypospolitej Polskiej

Do druku nr 1119

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego

Warszawa, dnia 23 kwietnia 2021 r.

BSA III-021-143/21

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz. DS. 175. 288.21

Data wpływu 27. 04. 2021

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z dnia 12 kwietnia 2021 r., SPS-WP.020.110.5.2021, działając na podstawie art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 825) w załączeniu uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do *poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*.

Z poważaniem,

dr hab. Małgorzata Manowska

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. SPS-WP. 020. 110. 8. 2021

Data wpływu 27. 04. 2021



BSA III-021-143/21

OPINIA

w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (druk sejmowy nr 1119)

1. W art. 1 opiniowanego projektu proponuje się zmianę dotychczasowego brzmienia ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm.; dalej jako „ustawa antycovidowa”) przez dodanie nowej jednostki redakcyjnej (art. 12aa). Zgodnie z treścią zamierzenia legislacyjnego „w czasie trwania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawiesza się bieg terminów, o których mowa w art. 53 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy”. Projektowana regulacja ma wejść w życie następnego dnia po dacie ogłoszenia ustawy nowelizującej (art. 2).

2. Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa: a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Terminy przewidziane w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. mają charakter materialnoprawny, a nie procesowy. Dodatkowo warto zaznaczyć, że według art. 229 § 2 zd. 2 k.p. w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, przy czym obowiązek pracowniczy poddania się takim badaniom nie został zniesiony („zawieszony”) ustawą antycovidową. W szczególności z obowiązku poddania się profilaktycznym badaniom kontrolnym nie zwalnia pracownika aktualna treść art. 12a ustawy antycovidowej.

3. W kontekście funkcji, jaką realizują terminy wskazane w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., jak również uwzględniając aktualne brzmienie art. 229 § 2 zd. 2 k.p. i art. 12a ustawy antycovidowej, opiniowany projekt ustawy budzi pewne wątpliwości.

Wbrew pozorom, osiągnięcie celu, jaki obrał projektodawca (dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie publiczne), wcale nie jest obiektywnie możliwe przy wykorzystaniu proponowanego w projekcie mechanizmu polegającego na zawieszeniu *ex lege* biegu terminu materialnego prawa

pracy. Trzeba bowiem zauważyć, że ewentualne wprowadzenie do obrotu prawnego instytucji zawieszenia biegu terminów materialnych ujętych w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. – które są miarodajne z punktu widzenia możliwości dokonania przez pracodawcę czynności prawnej zmierzającej do jednostronnego zakończenia umownego stosunku pracy - wcale nie będzie skutkowało przyjęciem fikcji prawnej, zgodnie z którą „zawieszeniu” ulegnie także niezdolność pracownika do pracy, ujmowana wyłącznie w kategoriach zdarzenia faktycznego.

W szczególności trzeba zauważyć, że gdyby bieg terminów przewidzianych w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. – w razie wejścia w życie projektowanej ustawy nowelizującej – istotnie został zawieszony, to w efekcie okazałoby się, że pracownik, który w okresie tego zawieszenia był osobą długotrwale niezdolną do pracy (dłużej, niż przez okres 30 kolejnych dni kalendarzowych), musiałby zostać obligatoryjnie poddany profilaktycznym badaniom kontrolnym przeprowadzanym przez lekarza medycyny pracy w trybie przewidzianym w art. 229 § 2 zd. 2 k.p., bo w przeciwnym razie pracodawca zgodnie z dyrektywą wyrażoną w art. 229 § 4 k.p. i tak nie mógłby dopuścić takiego pracownika do wykonywania zadań służbowych. Ponadto krytycznie wypada ocenić brak jakichkolwiek przepisów o charakterze przejściowym, określających skutki prawne terminów z art. 53 § 1 pkt 1 k.p., których bieg rozpoczął się (a nawet zakończył) przed planowanym wejściem w życie projektowanej ustawy.

Należy przy tym podkreślić, że w ramach unormowań z zakresu prawa pracy, jak również prawa administracyjnego, *de lege lata* funkcjonują instrumenty prawne, które w sposób odpowiedni do okoliczności konkretnego przypadku są wystarczające dla zapewnienia „bezpieczeństwa i zdrowia publicznego”. Z tej przyczyny wprowadzenie do porządku prawnego kolejnej regulacji, która powielałaby rozwiązania już istniejące w danej materii, wydaje się zbędne.

Skoro zaproponowany mechanizm normatywny został skonstruowany wadliwie, wobec czego nie może być uznawany za środek adekwatny do osiągnięcia celu założonego przez projektodawcę, to opiniowany projekt ustawy nowelizującej ustawę antycovidową nie powinien być przedmiotem dalszych prac legislacyjnych.