

Decyzja
Prezydium KK
nr 95/17

ws. opinii o prezydenckim projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
(druk sejmowy nr 1653)

Prezydent RP Andrzej Duda skierował do Sejmu RP projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Prezydencki projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zmienia przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego i ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Celem proponowanych przez Prezydenta RP zmian jest wprowadzenie rozwiązań ułatwiających pracownikom realizację szeregu uprawnień pracowniczych.

W projekcie proponuje się zmiany ułatwiające pracownikom realizację uprawnień pracowniczych związanych z równym traktowaniem pracowników, ochroną osób korzystających z uprawnień rodzicielskich, mobbingiem, wydawaniem świadectw pracy i terminem przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia próbę usunięcia wątpliwości, które pojawiły się na gruncie aktualnie obowiązującego przepisu art. 11(3) k.p., czy wymieniony w nim katalog kryteriów dyskryminacji jest katalogiem otwartym czy zamkniętym. Zabieg legislacyjny polegający na usunięciu z treści przepisu zwrotu „a także” pozwoli na jednoznaczną interpretację, że katalog ten jest katalogiem otwartym, co ułatwi pracownikom oraz kandydatom na pracowników dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji ze względu na kryterium dyskryminujące w zatrudnieniu, które nie zostało wprost wymienione w treści wskazanego przepisu.

Podobnie pozytywnie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ocenia zmianę polegającą na objęciu szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy pracowników, innych członków najbliższej rodziny, korzystających z urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, oraz przyznania im uprawnień analogicznych do przysługujących pracownikom oraz pracownikom-ojcom wychowującym dziecko, korzystającym z tych urlopów (np. w zakresie udzielenia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego).

W prezydenckim projekcie przewiduje się m.in. poszerzenie katalogu podmiotów, którym w przypadku przywrócenia do pracy i podjęcia zatrudnienia przysługuje

wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSSZ „Solidarność”, w przypadku, gdy pracownik chroniony, w szczególności ze względu na swoje funkcje rodzicielskie nie żąda przywrócenia do pracy (art. 47(1) k.p.) powinno mu również przysługiwać odszkodowanie za cały okres pozostawania bez pracy. Pracodawcy nie mieliby wówczas interesu w przedłużaniu procesów sądowych, tak jak ma to miejsce w aktualnie obowiązującym stanie prawnym. Rozwiązanie takie pozwoliłoby również pracownikom na formułowanie żądań w pismach procesowych odpowiadających ich rzeczywistym potrzebom i zamiarom

Prezydium Komisji Krajowej NSSZ „Solidarność” pozytywnie ocenia też szereg zmian dotyczących zasad i trybu wydawania świadectwa pracy oraz postępowania w sprawie sprostowania treści świadectwa pracy. Wydłużony miałby być termin na wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy z 7 do 14 dni, wydłużenie z 7 do 14 dni terminu na wystąpienie do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy w razie nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownika, a także wydłużenie do 21 dni terminu na wniesienie do sądu pracy żądania sprostowania świadectwa pracy w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy (liczonego od dnia wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy). Dłuższe terminy zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSSZ „Solidarność” ułatwią pracownikom dochodzenia treści świadectwa pracy zgodnej z prawem i faktami. Na akceptację zasługuje również wprowadzenie do katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika zawartego w art. 282 w § 1 kodeksu pracy wykroczenia polegającego na nie wydaniu pracownikowi w terminie świadectwa pracy, w zamian za aktualnie obowiązujące wykroczenie polegające na nie wydaniu pracownikowi świadectwa pracy.

Prezydium Komisji Krajowej NSSZ „Solidarność” stoi na stanowisku, że zaproponowana w projekcie regulacja, zgodnie z którą pracownikom przyznaje się prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy w przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy, zapełniłaby poważną lukę prawną w tym zakresie.

Jednocześnie Prezydium Komisji Krajowej NSSZ „Solidarność” proponuje wprowadzenie poprawki polegającej na tym, że z art. 97 § 2 kodeksu pracy wykreśla się z treści świadectwa pracy tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. Obecnie obowiązujący przepis art. 97 § 2 kodeksu pracy w zakresie, w jakim przewiduje

obowiązek zamieszczenia w treści świadectwa pracy informacji o trybie rozwiązania stosunku pracy, w tym zwłaszcza bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jest niezgodny z art. art. 30 i art. 47 Konstytucji RP, w części dotyczącej prawa do ochrony prawnej życia prywatnego, czci i dobrego imienia oraz z przepisami prawa międzynarodowego.

Proponowana poprawka miałaby następujące brzmienie:

I. W art. 1 pkt. 7 po lit. a) dodaje się lit. aa) w brzmieniu:

„aa) § 2 otrzymuje brzmienie: § 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na wniosek pracownika, w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.”

II. Art. 1 pkt 8 przyjmuje następujące brzmienie:” 8) po art. 97 dodaje się art. 97¹ - 97² w brzmieniu:

„Art. 97¹. § 1. W przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

§ 2. W orzeczeniu, o którym mowa w § 1, zamieszcza się informacje określone w art. 97 § 2 oraz w przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4. W przypadku braku możliwości ustalenia przez sąd wszystkich informacji określonych w art. 97 § 2 oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4, w orzeczeniu zamieszcza się co najmniej informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy i zajmowanych stanowisk.

§ 3. Sprawy, o których mowa w § 1, sąd rozpoznaje w postępowaniu nieprocesowym.

Art. 97². § 1. Na wniosek pracownika, w każdym czasie po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi pisemne zaświadczenie zawierające informację o trybie rozwiązania albo

okolicznościach wygaśnięcia stosunku pracy, nie później niż w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku

§ 2. Do zaświadczenia, o którym mowa w § 1, przepisy art. 97 § 1³, art. 97 § 1⁴, art. 97 § 2¹, art. 97¹ § 1 i § 3, art. 99 stosuje się odpowiednio.”.

Świadcstwo pracy jest dokumentem prywatnym i zawiera jedynie oświadczenie wiedzy osoby, która podpisała dokument. Niemniej dla pracownika jest dokumentem niezwykle istotnym. Dla wykazania swojego stażu pracy, nabytego doświadczenia itp. w interesie pracownika jest okazanie takiego świadectwa w procesie rekrutacji, a w szczególności po nawiązaniu stosunku pracy. Od stażu pracy zależą bowiem różne prawa pracownicze przewidziane w przepisach powszechnego i autonomicznego prawa pracy, na przykład prawo do dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej, itp. W wielu sytuacjach bez przedstawienia świadectwa pracy pracownik nie może przystąpić do procesu rekrutacji, na przykład wówczas gdy warunkiem zatrudnienia jest wykazanie pracy na określonym stanowisku (np. kierowniczym). Wystawienie pracownikowi świadectwa pracy z informacją o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy np. z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) istotnie utrudnia, a często uniemożliwia znalezienie nowej pracy. Świadectwo pracy, w którym znajduje się informacja o zakończeniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jest o wiele dotkliwsze dla pracownika aniżeli informacja z krajowego rejestru karnego, ponieważ każda kara ulega zatarciu.

Pracownik jest przy tym często w gorszej sytuacji prawnej, aniżeli osoba skazana za popełnienie przestępstwa. Niejednokrotnie zdarza się, iż umieszczona w treści świadectwa pracy przedmiotowa informacja jest nieprawdziwa. Jedynym sposobem na zmianę treści takiego świadectwa pozostaje proces sądowy, który może trwać nawet kilka lat. Zakończenie nawet pomyślnie takiego procesu oznacza, że przez okres trwania postępowania sądowego pracownik dysponuje świadectwem o treści niezgodnej z prawdą.

Kodeks pracy przewiduje w takiej sytuacji możliwość dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 99 § 1 k.p. limitowanego do wysokości sześciotygodniowego wynagrodzenia pracownika, ale nie załatwia to praktycznego problemu braku możliwości podjęcia zatrudnienia przez pracownika w czasie trwania procesu sądowego.

Jedynie odniesienie, co do którego można by rozważyć istnienie jakiegoś celu, dla którego umieszcza się w świadectwa pracy informacje o podstawie ustania stosunku pracy jakie znajduje się w polskim systemie prawa w art. 75 ust. 1 pkt. 2 i 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r., poz. 645). Zgodnie z art. 75 ust. 1 pkt 2 tej ustawy prawo do zasiłku nie przysługuje

bezrobotnemu, który w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy spowodował rozwiązanie ze swej winy stosunku pracy lub stosunku służbowego bez wypowiedzenia. Nie wydaje się jednak, żeby treść tego przepisu była wystarczającą podstawą do naruszenia przedmiotowego prawa do prywatności. Zamierzony przez ustawodawcę cel można z łatwością osiągnąć w inny sposób. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” proponuje więc wprowadzenie przepisu nakładającego na pracodawcę obowiązek niezwłocznego wydania na wniosek pracownika zaświadczenia zawierającego informację o trybie rozwiązania albo okolicznościach wygaśnięcia stosunku pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje też zmianę proponowaną w art. 94³ § 4 k.p., który otrzymałby brzmienie „pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę lub poniósł szkodę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów”. Niezwykle ważną zmianą z punktu widzenia ochrony pracowników, którzy doświadczyli mobbingu i ponieśli w związku z nim szkodę jest przyznanie im prawa dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” proponowana regulacja pozwoli dochodzić odszkodowania również mobbowanym pracownikom, z którymi pracodawca rozwiązał umowę o pracę oraz pracownikom zatrudnionym na innej podstawie niż umowa o pracę.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” proponuje przy tym wykreślić § 5 art. 94(3) k.p., ponieważ nie zawsze mobbowany pracownik ma odwagę (pozostając często jeszcze w stosunku pracy) podać w piśmie rozwiązującym umowę o pracę mobbing jako przyczynę rozwiązania umowy.

Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zbędna wydaje się propozycja zawarta w art. 3 projektu ustawy, zgodnie z którą w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych po art. 18b dodaje się art. 18c w brzmieniu:

„Art. 18c. 1. W przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego agencję pracy tymczasowej do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez agencję pracy tymczasowej lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

2. W orzeczeniu, o którym mowa w ust. 1, zamieszcza się informacje określone w art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn.

zm.¹⁾) oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy. W przypadku braku możliwości ustalenia wszystkich informacji określonych w art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy, w orzeczeniu zamieszcza się co najmniej informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy”.

Powyższa propozycja jest sprzeczna z zasadami poprawnej legislacji, ponieważ ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych odsyła w art. 5 do stosowania kodeksu pracy a przepis w podobnym brzmieniu jest proponowany w przedmiotowym projekcie prezydenckim (art. 1 pkt 7 projektu).

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, że 30 dniowy zaproponowany w art. 5 projektu ustawy okres *vacatio legis* w praktyce może okazać się zbyt krótki dla zastosowania zmienionych przepisów i przychylamy się do propozycji partnerów społecznych z Zespołu Prawa Pracy przy Radzie Dialogu Społecznego, zgodnie z którą okres ten mógłby ulec wydłużeniu do 3 miesięcy.

Gdańsk, 12 lipca 2017 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Zydorek
Ewa Zydorek

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962.