

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 umożliwił 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 nie dotyczących 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 zaostrzenia 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