



ZASTĘPCA SZEFA
KANCELARII SEJMU

Adam Podgórski

GTS 28-173-43/16

Warszawa, dnia *18* lutego 2016 r.

Pan
Piotr Duda
Przewodniczący
Prezydium Komisji Krajowej
NSZZ "Solidarność"

Szanowny Panie Przewodniczący

Z upoważnienia Marszałka Sejmu, uprzejmie przekazuję w trybie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1881) poselski projekt ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Joanna Augustynowska), z prośbą o wyrażenie opinii.

Z poważaniem

Warszawa, dnia 10 lutego 2016 r.

Grupa Posłów na Sejm RP
Klubu Poselskiego
.Nowoczesna




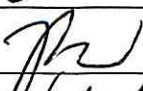
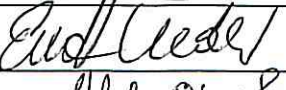
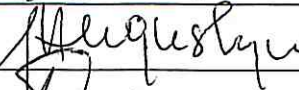



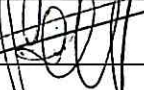
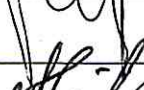




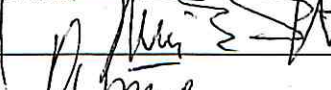
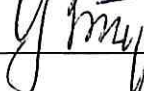
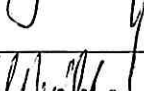
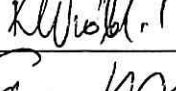
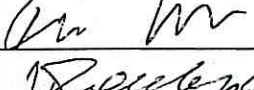
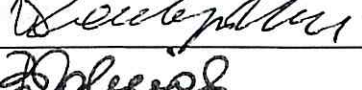

Szanowny Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

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:

- Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Joanna Augustynowska.

Wykaz posłów VIII kadencji Sejmu RP wnoszących projekt ustawy
o zmianie ustawy – Kodeks pracy

L.p.	Imię	Nazwisko	Podpis
1.	Rafał	Pudłowski	
2.	Janek	Schneyder	
3.	Ewa	Lieder	
4.	Joanna	Augustynowicz	
5.	Joanna	Schmidt	
6.	Monika	Rosa	
7.	Jedyn	MEYSTOWICZ	
8.	Diot	Giulio	
9.	Zbigniew	Gyglar	
10.	Adrian	Cynarski	
11.	Piotr	Stankiewicz	
12.	Marta	Golbek	
13.	Anna	Basiak - Phawka	
14.	Mirosław	SUCHON	
15.	Grzegorz	Furgo	
16.	Krzysztof	Cebrowski	
17.	Krzysztof	Wobleski	
18.	Włodzisław	IEVSKULSKI	
19.	Witold	ZEMBAZYNSKI	
20.	Barbara	Domick	

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⁾) w art. 264 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.”.

Art. 2. Do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wypowiedzianej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

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 terminu, umożliwiającego pracownikowi odwołanie się do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę. Dotychczas obowiązująca regulacja przewiduje, że pracownik ma możliwość odwołania się do sądu pracy w terminie jedynie 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę. Podkreślenia wymaga fakt, że termin 7 dni na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę został wprowadzony do *Kodeksu pracy* w dniu 1 lipca 1985 r. (art. 4 ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1985 r. Nr 20, poz. 85 z późn. zm.)), a zatem w zupełnie innych uwarunkowaniach społeczno – gospodarczych i prawnych. Istotne jest przy tym, że w owym czasie spory związane z wypowiedzeniem umów o pracę rozstrzygane były przez sądy pracy 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 wypowiedzenia umów o pracę trwają czasami kilka lat², zaś pierwsze terminy rozpraw wyznaczane są nierzadko po upływie 6 miesięcy od dnia wypowiedzenia umowy o pracę, brak jest jakiegokolwiek uzasadnienia dla utrzymywania bardzo krótkiego, siedmiodniowego terminu na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazać należy, że tak 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 w zasadzie mają zaledwie kilka dni na wniesienie odwołania do sądu pracy. W opisywanych przypadkach pracownicy mają również bardzo utrudnioną możliwość

² Zgodnie z Rocznikiem Statystycznym RP za 2014 r. w 2013 r. w sądach pracy w całej Polsce do załatwienia pozostawało 20,6 tys. spraw związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, zaś załatwionych zostało 13,4 tys. takich spraw, zob. Rocznik Statystyczny RP za 2014 r. Rozdział IV Wymiar sprawiedliwości Tabl. 17 (88) Działalność sądów powszechnych w 2014 r.

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

Nadmienić również należy, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, bądź wygaśnięcia umowy o pracę, przepisy Kodeksu pracy przewidują, że 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 (art. 264 § 2 Kodeksu pracy). Brak jest w dzisiejszych realiach społeczno – gospodarczych jakiegokolwiek 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). Utrzymywanie zróżnicowania powyższych terminów jest niczym nieuzasadnionym pokrzywdzeniem sytuacji prawnej pracowników z którymi rozwiązywane są umowy o pracę za wypowiedzeniem, taka sytuacja powinna zatem ulec zmianie poprzez wydłużenie terminu określonego w art. 264 § 1 Kodeksu pracy z 7 do 14 dni.

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.

Wprowadzony przepis przejściowy ma na celu usunięcie wątpliwości co do wpływu nowych przepisów na stosunki powstałe pod działaniem przepisów dotychczasowych, wskazując, że ustawa ma zastosowanie tylko do umów, które zostały wypowiedziane po wejściu ustawy w życie.

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

Projekt nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.