



Komisja Krajowa

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekrez@solidarnosc.org.pl

L.dz. **PBE/73210/1861/2017**

Gdańsk, dnia 29 grudnia 2017 roku

Pan Łukasz Piebiak
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Sprawiedliwości

Działając z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawiam opinię *o projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw.*

Projekt zawiera szereg zmian, których wprowadzenie w życie ma przyczynić się z jednej strony do skrócenia czasu rozpatrywania spraw, a z drugiej ma zwiększyć ekonomikę postępowania sądowego. Do osiągnięcia zamierzonego celu, w opinii Związku, nie przyczyni się propozycja nałożenia opłat od wniosku o sporządzenie uzasadnienia orzeczeń.

Poniżej przedstawiam dalsze uwagi:

Art. 1 pkt. 58

Nową instytucją postępowania cywilnego w części dotyczącej postępowania przygotowawczego jest propozycja wprowadzenia posiedzenia przygotowawczego. Jego przeprowadzenie ma być co do zasady obligatoryjne, jednak możliwe ma być skierowanie sprawy od razu do rozpoznania na rozprawie. Na pozytywną ocenę zasługuje propozycja zaznajamiania stron na posiedzeniu przygotowawczym z możliwymi sposobami rozwiązania sporu. Równie ciekawym rozwiązaniem jest propozycja ustalania planu rozprawy z udziałem stron. Zgodnie z proponowanym art. 205⁹ § 1 plan rozprawy ma zawierać rozstrzygnięcia sądu co do wniosków dowodowych stron, zastępując w tym zakresie postanowienia dowodowe. Niepokój jednak budzi propozycja sporządzania protokołu z posiedzenia przygotowawczego wyłącznie w formie pisemnej oraz możliwość pominięcia w protokole wzmianek wymaganych przez przepisy ogólne, jeżeli może to ułatwić rozwiązanie sporu bez rozprawy. W uzasadnieniu do projektu wskazano, iż u podstaw takiej propozycji leży obawa stron, by negocjacje ugodowe nie były zakłócane oraz obawa stron, że ich oświadczenia

złożone w toku negocjacji wpłyną na późniejszą ocenę sądu. Pragniemy przypomnieć, iż obecnie możliwe jest zawarcie przez strony ugody na rozprawie i nagrywanie przebiegu rozprawy z tego powodu nie jest zatrzymywane. W ocenie Związku dla zagwarantowania ochrony praw strony, szczególnie tej występującej bez profesjonalnego pełnomocnika, wskazane jest aby przebieg posiedzenia utrwalany był za pomocą urządzenia rejestrującego dźwięk. Należy również odstąpić od propozycji polegającej na możliwości pominięcia w protokole wzmianek wymaganych przez przepisy ogólne. W ocenie Związku protokół z posiedzenia przygotowawczego powinien być sporządzony zgodnie z zasadami wskazanymi w art. 158 k.p.c.

Art. 1 pkt.122

Na zdecydowanie negatywną ocenę zasługuje propozycja dotycząca zmiany art. 386 § 5 polegająca na tym, aby w przypadku uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania rozpoznawał ją sąd w tym samym składzie, chyba że nie będzie to możliwe.

W uzasadnieniu do projektu wskazuje się, iż przyczyną leżącą u podstaw proponowanej zmiany ma być „poniesienie skutków swych błędów w postaci dodatkowego nakładu pracy przez sędziego, który je popełnił, - co w ocenie projektodawcy należy uznać za sprawiedliwe, a po drugie, ma to być motywacją do starannego działania. W ocenie Związku projektodawcy proponując wskazane rozwiązanie nie uwzględnili w uzasadnieniu projektu wpływu, jaki proponowana zmiana będzie miała na konstytucyjną gwarancję prawa do rozpatrzenia sprawy przez bezstronny sąd (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). W opinii Związku zagrożona zostanie realizacja zasady bezstronności sądu w przypadku ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy przez ten sam skład sędziowski, zaś wskazane w uzasadnieniu przyczyny nie uzasadniają podjęcia ryzyka w postaci zagrożenia zasady bezstronności sądu. Kwestia braku bezstronności obiektywnej była przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego. W wyroku z dnia 20 lipca 2004 r. sygn. akt SK 19/02 (Dz. U. Nr 169, poz. 1783) dotyczącym zasad wyłączenia sędziego z mocy ustawy Trybunał Konstytucyjny wskazał „Nakaz zachowywania zewnętrznych znamion niezawisłości dowodzi, że ważne jest nie tylko to, by sędzia orzekający w sprawie zachowywał się zawsze rzeczywiście zgodnie ze standardami niezawisłości i bezstronności, lecz także by w ocenie zewnętrznej zachowanie sędziego odpowiadało takim standardom. Reguły wyłączenia sędziego służą bowiem budowie społecznego zaufania do wymiaru sprawiedliwości. Jeśli aprobowałoby się możliwość orzekania w kolejnych stadiach postępowania przez sędziego, który w ten sposób kontrolowałby swoje własne rozstrzygnięcia, nie utrwałoby to obrazu sądu, jako

działającego w warunkach bezstronności.” Dodatkowo Trybunał przywołał orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka „bezstronność sądu może być zagrożona, jeśli sędzia bierze udział w różnych, następujących po sobie stadiach postępowania w tej samej sprawie, chyba że uczestniczył jedynie w innej sprawie przeciwko skarżącemu, nawet jeśli była przez pewien czas połączona z tą pierwszą” (decyzja *Schmidt przeciwko Austrii*, 9 grudnia 1987 r., skarga numer 11831/85, DR 54/144). W konsekwencji we wskazanej sprawie Trybunał Konstytucyjny, aby zapobiec wyprowadzaniu w drodze wykładni z art. 48 § 1 pkt 5 k.p.c. normy o charakterze niekonstytucyjnym, uznał, iż art. 48 § 1 pkt 5 k.p.c. w związku z art. 401 pkt 1 oraz art. 379 pkt 4 k.p.c. w zakresie, w jakim ogranicza wyłączenie sędziego *ex lege* tylko do tych spraw, w których rozstrzygnięciu brał udział w instancji bezpośrednio niższej, jest niezgodny z art. 45 ust. 1 Konstytucji. Powyższe prowadzi do wniosku, iż zaproponowana przez projektodawców koncepcja ponownego rozstrzygnięcia sprawy przez ten sam skład sądu narusza prawo do bezstronności sądu i z tej przyczyny nie może zyskać pozytywnej oceny.

Na marginesie wskazać należy, iż w sprawach z zakresu prawa pracy, o których mowa w art. 47 § 2 pkt. 1 skład sądu stanowi sędzia i dwóch ławników. Zachowanie tego samego składu z samych przyczyn techniczno-organizacyjnych może być utrudnione i w konsekwencji prowadzić do przedłużenia postępowania w sprawie, co jest sprzeczne z duchem zaproponowanych zmian k.p.c.

Projekt wprowadza zmianę odnośnie zasad odbywania posiedzeń. W chwili obecnej formalną i rzeczywistą zasadą jest zasada jawności postępowania, zaś wydawanie postanowień na posiedzeniu niejawnym jest wyjątkiem i jest możliwe w przypadkach wskazanych w ustawie (art. 9 § 1). Poprzez zmianę art. 148 proponuje się, by sąd mógł wydawać postanowienia na posiedzeniu niejawnym. Mimo wskazań projektodawcy, iż zachowana zostanie gwarancja jawności postępowania (str. 148 uzasadnienia) zastosowanie proponowanych zmian do wszystkich bez wyjątku postanowień, w praktyce, w ocenie Związku, może prowadzić do rzeczywistego odejścia od zasady jawności postępowania oraz prowadzić do pozbawienia strony możliwości obrony przysługujących jej praw. Zgodnie z projektem, postanowienie podjęte na posiedzeniu niejawnym ma być stronie doręczane z urzędu ale bez uzasadnienia, nawet jeśli podlega zaskarżeniu. Uzasadnienie ma być doręczane na wniosek po uiszczeniu opłaty. Proponuje się by wprowadzić opłatę pobieraną od każdego wniosku o sporządzenie uzasadnienia.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na pewną zależność. Gdyby postanowienie zostało wydane na posiedzeniu jawnym, w praktyce strona miałaby możliwość podjęcia

działań dla obrony swego prawa, a z drugiej strony miałyby możliwość dopytania się o podstawy rozstrzygnięcia, nawet w sytuacji formalnego braku obowiązku uzasadniania postanowienia. Z tej możliwości nie będzie mogła skorzystać gdy postanowienie zostanie podjęte na posiedzeniu niejawnym, na które strona z dużym prawdopodobieństwem nie zostanie wezwana. Strona chcąc poznać podstawy rozstrzygnięcia nie tylko, że będzie musiała ponieść dodatkowy (całkowicie zbędny z punktu zapewnienia szybkości postępowania) wydatek - to będzie zmuszony odczekać odpowiedni czas na sporządzenie i następnie doręczenie pisemnego uzasadnienia. W konsekwencji strony zostaną obciążone dodatkowym kosztem, zaś wprowadzenie możliwości wydawania postanowień na posiedzeniu niejawnym nie tylko nie przeloży się na zwiększenie szybkości postępowania, ale może wręcz przyczynić się do jego przedłużenia. Aby zapobiec wskazanym negatywnym konsekwencjom wnosimy o zwiększenie możliwości udziału stron w postępowaniu niejawnym, np. poprzez umożliwienie im udziału w posiedzeniu na wniosek strony. Obecnie inicjatywa ustalania osób biorących udział w posiedzeniu niejawnym leży po stronie sądu.

Na marginesie pragniemy wskazać, iż nie można podzielić wniosku zawartego w uzasadnieniu (str. 196), iż praca włożona w sporządzenie uzasadnienia w sprawach, w których nie zostały złożone środki odwoławcze jest pracą zmarnowaną. Projektowanie przepisów postępowania cywilnego nie może kierować się wyłącznie kalkulacją kosztów, lecz musi brać również pod uwagę rolę, jaką sąd pełni w społeczeństwie. Brak odwołania od wyroku, mimo sporządzenia uzasadnienia, może świadczyć o tym, iż obywatel podzielił argumenty sądu zawarte w uzasadnieniu, zaś samo orzeczenie uznał za sprawiedliwe. Konstytucja RP statuując prawo do sądu nie nadaje zasadzie szybkości postępowania wyższej wagi niż zasadzie sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy. Skoro planuje się ograniczenie sporządzania pisemnych uzasadnień, to równolegle należy wzmocnić możliwość ustnego zapoznawania się przez strony z przyczynami leżącymi u podstaw orzeczeń. Samo nakładanie dodatkowych opłat nie będzie sprzyjało wzmocnieniu zaufania obywatela ani do sądów ani do państwa, a wydaje się, że przecież taki jest cel reformy postępowania.

Art. 5 dotyczący ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Projekt zawiera m.in. propozycję zmiany art. 35 i 96 ustawy. Zgodnie z zaproponowanym brzmieniem art. 35 w sprawach z zakresu prawa pracy zwolnieniu od opłaty sądowej ma podlegać, w przeciwieństwie do obecnego stanu prawnego, tylko kilka

ściśle określonych roszczeń. Projektodawca wskazuje, iż pracownik, którego roczne wynagrodzenie przekracza 50 000 zł, na wstępie jest zmuszony wnieść opłatę w wysokości 2500 zł. Zwolnienie to ma być niezależne od wysokości wynagrodzenia pracownika. U podstawy tego rozwiązania leży założenie, iż zwolnione od opłaty powinny być te świadczenia, które służą „przeżyciu” pracownika, tj. wynagrodzenie. Natomiast brak zwolnienia od opłaty ma dotyczyć roszczeń o pozostałe świadczenia związane z pracą, takie jak: o dodatki, odprawy, ekwiwalenty, deputaty, odszkodowania, zwrot wydatków i inne świadczenia należne obok właściwego świadczenia. Projektodawcy zwolnieniem z opłaty sądowej nie objęli dodatku za godziny nadliczbowe czy też dodatku za pracę w nocy. W art. 35 ust. 3 zawarta jest propozycja, zgodnie z którą, podjęcie przez powoda rozwiązania sporu poprzez wszczęcie postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą będzie skutkowało obniżeniem o dwie trzecie, nie więcej niż o 200 zł, stałej lub stosunkowej od opłaty pozwu. Zaproponowane rozwiązanie, mimo dobrych chęci nie zasługuje na aprobatę z kilku względów. Po pierwsze, projektując mechanizm ustalania wysokości opłat, projektodawca ukształtował opłaty w ten sposób, by najwyższe opłaty należały się od spraw o najmniejszej wartości przedmiotu sporu. Ma to być element systemu demotywującego do wnoszenia do sądów spraw bagatelnych. W sprawach z zakresu prawa pracy znakomita część roszczeń dotyczy sum, które dla projektodawcy mogą być bagatelne, ale nie są takie dla pracowników. Zaproponowany mechanizm ustalania wysokości opłat w sprawach pracowniczych może w przyszłości skutkować rezygnacją przez pracowników z dochodzenia roszczeń, a w konsekwencji - pogłębić tendencje do niewypłacania przez pracodawców części należnych pracownikom świadczeń. Po drugie, w związku z powyższym zakres roszczeń, których wniesienie ma być zwolnione z opłaty sądowej, jest zbyt wąski i nie uwzględnia tych roszczeń, które w praktyce cechują się największą powtarzalnością (dodatek za godziny nadliczbowe). Po trzecie, zaproponowany w art. 35 ust. 3 mechanizm obniżania opłaty jest oparty na rozwiązaniach prawnych (komisja pojednawcza), które w praktyce nie są stosowane. Zgodnie z art. 244 § 1 Kodeksu pracy w celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze. Na zasadzie § 3 komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

Przepisy nie przewidują obligatoryjności powoływania komisji. Zatem z obniżenia opłaty nie będzie mógł skorzystać pracownik pracujący u pracodawcy, u którego komisja pojednawcza nie została powołana. Natomiast w świetle proponowanej zmiany pracodawca

nie będzie miał żadnego interesu w ułatwianiu pracownikowi dochodzenia roszczeń, poprzez obniżenie opłaty od pozwu. Rozwiązaniem byłoby, aby wykazanie w sprawach z zakresu prawa pracy próby podjęcia mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, o których mowa w art. 187 § 1 pkt. 3) k.p.c. dotyczyło działań podjętych na forum komisji, tj. wprowadzenie obligatoryjnego powołania komisji na wniosek pracownika w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. To z kolei wymagałoby odpowiednich zmian w Kodeksie pracy.

Na negatywną ocenę zasługuje zaproponowana zmiana art. 96 ust. 1 pkt. 4. Wskazany przepis reguluje zwolnienie z kosztów sądowych, które zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy obejmują opłaty sądowe i wydatki.

Zaproponowana zmiana oznaczałaby odejście od zwolnienia pracowników z wydatków w sprawach pracowniczych, czego Związek nie może pozytywnie zaopiniować. Dodatkowo wskazuję, iż w uzasadnieniu do projektu całkowicie pominięta została kwestia przyczyn, jakie miałyby uzasadniać nałożenie na pracowników obowiązku ponoszenia wydatków.

Na zasadzie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2015, poz. 1881) wnosimy o wprowadzenie do projektu ustawy następującym zmian, nie objętych zakresem projektu:

I. w ustawie z dnia 17 listopada 1974 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2016 r. poz. 1822, z późn. zm.)

a) Proponujemy zmianę treści art. 477² § 2 k.p.c., który powinien przyjąć następujące brzmienie:

„2. Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne lub orzekając o przywróceniu do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy.”

Tak sformułowana treść przepisu wprowadza dwie zmiany: zamianę wyrażenia „zakładu pracy” na „pracodawcę” oraz poszerzenie zakresu przedmiotowego hipotezy normy o orzeczenie przywrócenia do pracy. Pierwsza zmiana wynika z konieczności dostosowania treści przepisu do przepisów Kodeksu pracy, zgodnie z którym podmiotem zatrudniającym pracownika jest pracodawca i to tylko na niego może zostać nałożony obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika.

Druga zmiana polega na dostosowaniu treści przepisu do realiów dotyczących czasu trwania postępowań w sprawach z zakresu prawa pracy: o uznanie wypowiedzenia umowy za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy.

Obecnie przepis przewiduje możliwość nałożenia w wyroku na wniosek pracownika obowiązku dalszego zatrudnienia tylko w przypadku uznania wypowiedzenia umowy za bezskuteczne. Długość trwania postępowania sądowego w pierwszej instancji w sprawach o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne znacznie przekracza okres wypowiedzenia, czyniąc art. 477² § 2 k.p.c. przepisem martwym. W praktyce nie jest bowiem możliwe uzyskanie rozstrzygnięcia sprawy przed upływem okresu wypowiedzenia. Z tej przyczyny, jak najbardziej uzasadnione jest wprowadzenie możliwości nakładania, również w wyroku przywracającym do pracy, obowiązku pracodawcy dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Proponowana zmiana umożliwi wykorzystanie w praktyce instytucji prawnej, o której mowa w przepisie.

b) Po art. 755 proponujemy dodać art. 755¹ w brzmieniu:

Art. 755¹

„1. W sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie stosunku pracy lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego może na każdym etapie postępowania udzielić zabezpieczenia poprzez nakazanie dalszego zatrudniania go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W sprawach tych podstawą zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Udzielenia zabezpieczenia sąd może odmówić wyłącznie wtedy, gdy roszczenie jest mało prawdopodobne. Sąd uchyla postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia, o ile obowiązany wykaże wysokie prawdopodobieństwo bezzasadności roszczenia.

2. W sprawach, o których mowa w ust. 1, sąd nadaje klauzulę wykonalności i doręcza obowiązanemu postanowienie z urzędu.

3. Przepis art. 756(2) stosuje się odpowiednio.”

Zgodnie z art. 1 Konwencji MOP 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ułatwień, przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność

związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, zawarte w prawie materialnym (zakaz rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu związku zawodowego, obowiązek wypłaty wynagrodzenia za cały czas trwania procesu oraz prawo do przywrócenia do pracy), powinny mieć odpowiednie przełożenie na ich prawa procesowe związane z roszczeniem restytucyjnym (przywrócenie do pracy, ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia) w razie zwolnienia z pracy. Same gwarancje wynikające z prawa materialnego są bowiem niewiele warte, o ile iluzoryczne staje się ich dochodzenie przed sądem pracy. Istotą przepisów procesowych jest zabezpieczenie przymusowej realizacji roszczeń gwarantowanych przepisami prawa materialnego. W konsekwencji, zabezpieczenie ochrony prawnej jakie daje ustawodawca na tej płaszczyźnie odgrywa znaczącą rolę. Biorąc pod uwagę, iż wynagrodzenie za pracę stanowi źródło utrzymania, ochronna funkcja przepisów materialnych w zakresie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy nie jest zachowana w sytuacji, gdy dochodzenie przed sądem roszczenia o przywrócenie do pracy trwa kilka lat. Nie bez znaczenia dla treści zaproponowanej zmiany jest destrukcyjny wpływ jaki na działanie zakładowej organizacji związkowej wywiera zwolnienie działacza związkowego, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Co do zasady zwolnionemu działaczowi odmawia się wstępu na teren zakładu pracy i w ten sposób uniemożliwia prowadzenia działalności związkowej. W opinii Międzynarodowego Biura Pracy działacze związkowi, którzy nie są pracownikami danego pracodawcy powinni mieć gwarantowany dostęp do tych zakładów pracy, gdzie zatrudnieni są pracownicy zrzeszeni w związku zawodowym, który oni reprezentują. Taką gwarancję powinni mieć tym bardziej ci działacze, którzy zostali zwolnieni przez pracodawcę bez względu na to, czy działacze związkowi domagają się przywrócenie do pracy czy nie (zob. Rozdział IV pkt. 17 załącznika do wzoru rocznego raportu składanego przez kraje członkowskie MOP z przestrzegania postanowień konwencji nr 135.) Wprowadzenie instytucji zabezpieczenia w postaci nakazania dalszego zatrudnienia, umożliwiłoby prowadzenie dalszej działalności związkowej oraz stanowiłoby urealnienie gwarancji ochrony stosunku pracy co stanowiłoby realizację wymaganych standardów międzynarodowych.

Za wzmożoną ochroną trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w prawie procesowym przemawiają następujące przesłanki:

- 1) potrzeba urealnienia gwarancji stabilności zatrudnienia zapewnionej w prawie materialnym,
- 2) potrzeba zagwarantowania niezależnej, samorządnej i niezakłóconej działalności związku zawodowego w związku z brakiem możliwości kontynuacji takiej działalności spowodowanej zwolnieniem działacza związkowego,
- 3) potrzeba realnej ochrony praw i interesów pracowniczych zagrożonych zakłóconym działaniem związku zawodowego,
- 4) potrzeba utrzymania pokoju społecznego w zakładzie pracy, branży, w środowisku lokalnym w danej gminie, powiecie, czy nawet całym kraju,
- 5) długotrwałość procesów sądowych, które odrealniają materialne gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy.

W ocenie Związku przepisy prawa procesowego nie zapewniają realnej ochrony praw i interesów pracowniczych w zakresie z jednej strony gwarancji nie pogorszonych warunków utrzymania, a z drugiej gwarancji niezakłóconego działania organizacji związkowej, właśnie ze względu na długość postępowania sądowego.

Brak wystarczających gwarancji procesowych leżał u podstawy przyjęcia przez XXVIII KZD uchwały nr 19 ws. ochrony działaczy związkowych, która została przesłana do Ministerstwa Sprawiedliwości. W odpowiedzi DNA – 070-1/17/C Ministerstwo Sprawiedliwości nie podzieliło przekonania Związku o konieczności wzmocnienia ochrony zwalnianych działaczy związkowych poprzez wprowadzenie instytucji zabezpieczenia w sprawach o przywrócenie do pracy. Ministerstwo przytaczało szereg przepisów chroniących działaczy związkowych przed niepożądanymi działaniami. Co wymaga podkreślenia, wśród przywołanych w piśmie przepisów wszystkie z wyjątkiem jednego, stanowiły przepisy materialne. Jedynym przepisem procesowym przywołanym w piśmie był art. 477² § 2 k.p.c., który właśnie ze względu na długość postępowania, w praktyce jest przepisem martwym. Powyższe stanowi potwierdzenie zasadności twierdzeń Związku, iż brak jest przepisów procesowych, które gwarantowałyby właściwą ochronę na czas procesu przed negatywnymi skutkami bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Brak jest praktycznej możliwości uzyskania na podstawie art. 755 k.p.c. zabezpieczenia w postaci nakazania

przez sąd dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy.

Efektywność ochronnych regulacji materialnego prawa pracy w dużej mierze zależy od odpowiednich gwarancji o charakterze procesowym i organizacyjno-ustrojowym, które umożliwią stronom skuteczne dochodzenie i egzekwowanie swoich uprawnień w przypadku zaistnienia konfliktu między nimi na tym tle (por. M. Mądrala, „Funkcja ochronna cywilnego postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy”, Oficyna 2011, LEX).

Pod koniec 2016 r. do wszystkich sądów rejonowych zostało wystosowane zapytanie o liczbę złożonych wniosków o ustanowienie na podstawie art. 755 k.p.c. zabezpieczenia w postaci nakazu dalszego zatrudnienia oraz o sposób ich rozpatrzenia w latach 2013 – 2016. Na 84 złożonych wniosków o zabezpieczenie w postaci nakazania dalszego zatrudnienia do czasu uzyskania orzeczenia 75 wniosków zostało oddalonych. Z 6 wniosków uwzględnionych sąd II instancji oddalił 5.

W związku z ustaloną praktyczną niemożliwością uzyskania zabezpieczenia w postaci nakazania dalszego zatrudnienia, wnosimy o uwzględnienie w trakcie prac nad projektem powyższych propozycji zmian.

II. Art. 6 dotyczący zmiany ustawy o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym (Dz.U. z 2010 r. poz. 44 oraz z 2017 r. poz. 933).

Wnosimy o uzupełnienie proponowanych zmian o poszerzenie zakresu przedmiotowego spraw, które mogą być dochodzone w postępowaniu grupowym, o sprawy z zakresu prawa pracy.

Wnosimy o zmianę art. 1 ust. 2 ustawy, który powinien przyjąć następujące brzmienie:

„2. Ustawa ma zastosowanie w sprawach o roszczenia z tytułu odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez produkt niebezpieczny, z tytułu czynów niedozwolonych, ze stosunku pracy, z tytułu odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania umownego lub z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia, a w odniesieniu do roszczeń o ochronę konsumentów także w innych sprawach.”.

U podstawy postępowania grupowego leży ekonomia działania wymiaru sprawiedliwości, polegająca na sprawnym prowadzeniu postępowań sądowych i obniżeniu jego kosztów. Dodatkowo postępowanie grupowe ma ułatwiać dostęp do sądu w sytuacjach, gdy dochodzenie roszczenia w takim trybie jest korzystniejsze dla powoda niż powództwo indywidualne (np. w sprawach niskich kwot roszczeń od jednego sprawcy szkody).

Możliwość ta ma się przyczynić do zwiększenia efektywności ochrony sądowej – uzasadnienie rządowego projektu ustawy (druk sejmowy 1829).

Mając na względzie cel ustawy oraz pierwotną treść projektu ustawy, który nie wprowadzał ograniczeń przedmiotowych spraw objętych zakresem ustawy, trudno znaleźć uzasadnienie do dalszego pozostawienia poza zakresem ustawy roszczeń z zakresu prawa pracy.

Związek wielokrotnie występował o objęcie zakresem ustawy roszczeń ze stosunku pracy, ostatnio np. podczas procedury konsultacji *projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ułatwienia dochodzenia wierzytelności*, prowadzonego przez Ministra Rozwoju.

Stanowisko Związku o braku uzasadnienia dla wyłączenia spraw z zakresu prawa pracy (poza roszczeniami opartymi o podstawę odpowiedzialności deliktowej) spod regulacji ustawy o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym podziela Rzecznik Praw Obywatelskich, który w wystąpieniu do Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 marca 2016 r. wnosił o rozważenie potrzeby poszerzenia postępowania grupowego. RPO wskazał, iż z istoty postępowania grupowego wynika jego przydatność dla ochrony praw pracowniczych, w których często występuje bariera ekonomiczna, uniemożliwiająca samodzielne dochodzenie przez pracowników swoich praw. Postępowanie grupowe stwarza możliwość dochodzenia roszczeń w takich sprawach, jak wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, zwolnienia grupowe itp.

Podzielamy stanowisko, iż postępowanie grupowe w sprawach z zakresu prawa pracy byłoby narzędziem procesowym umożliwiającym skuteczne dochodzenie roszczeń w przypadku naruszenia praw pracowników o niskiej jednostkowej wartości oraz w sprawach wymagających skomplikowanego postępowania dowodowego.

Z poważaniem

Członek Prezydium Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”



Henryk Nakonieczny