

Ustawa

z dnia ... 2022 r.

o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego

Art. 1. W ustawie z dnia 17 Listopada 1964 r. kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 1964 nr 43 poz. 296) po art. 477^{7a} dodaje się art. 477^{7b}- 477^{7f} w brzmieniu:

„Art. 477^{7b} . § 1. Pracownik, o którym mowa w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263, z 2021 r. poz. 1666), któremu pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedział albo z którym rozwiązał stosunek prawny, może wraz z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę albo żądaniem przywrócenia do pracy zażądać, aby sąd nałożył na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 2. Żądanie, o którym mowa w § 1, powinno stanowić odrębne pismo procesowe, a nadto zawierać zwięzłe przedstawienie przedmiotu sprawy, uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie oraz adres poczty elektronicznej i numer telefonu pracownika.

§ 3. Sąd doręcza pracodawcy odpis żądania, zobowiązując go do wniesienia odpowiedzi na żądanie w terminie trzech dni pod rygorem pominięcia, chyba że pracodawca udowodni, że wniesienie odpowiedzi w tym terminie nie było możliwe. Do odpowiedzi na żądanie § 2 stosuje się odpowiednio, z tym że pracodawca podaje do kontaktu w sprawie adres poczty elektronicznej pracownika i numer telefonu osoby, o której mowa w art. 3¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

§ 4. Sąd rozpoznaje żądanie na posiedzeniu jawnym w nieprzekraczalnym terminie 4 tygodni od dnia wpływu żądania albo odpowiedzi na żądanie, w

zależności od tego co nastąpi później. O terminie posiedzenia sąd zawiadamia strony również telefonicznie oraz za pośrednictwem systemu teleinformatycznego.

§ 5. Na posiedzeniu oprócz stron mają prawo wziąć udział członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, której członkiem jest pracownik. Sąd może rozpoznać sprawę w przypadku usprawiedliwionej nieobecności strony.

§ 6. Uzasadnienie postanowienia sąd sporządza z urzędu, które z urzędu doręcza stronom.

§ 7. Sąd przedstawia akta sprawy sądowi drugiej instancji w terminie 3 dni od dnia wpływu zażalenia.

Art. 477^{7c}. § 1. Sąd drugiej instancji rozpoznaje zażalenie na posiedzeniu jawnym w nieprzekraczalnym terminie 4 tygodni od dnia wpływu zażalenia albo odpowiedzi na zażalenie, w zależności od tego co nastąpi później. O terminie posiedzenia sąd zawiadamia strony również telefonicznie oraz za pośrednictwem systemu teleinformatycznego.

§ 2. Postanowienie sądu drugiej instancji jest prawomocne i podlega natychmiastowemu wykonaniu bez nadawania mu klauzuli wykonalności.

§ 3. W postępowaniu przed sądem drugiej instancji art. 477^{7b} § 5 i § 6 stosuje się odpowiednio.

Art. 477^{7d}. § 1. W toku postępowania wywołanego żądaniem pracownika strony doręczają sobie nawzajem bezpośrednio odpisy pism procesowych z załącznikami. Przepis art. 132 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Doręczenia pracodawcy podlegającemu wpisowi do rejestru sądowego lub do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej następują na adres do doręczeń udostępniony w rejestrze lub ewidencji. Jeżeli pracodawcy podlegającemu wpisowi do rejestru sądowego lub do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej nie można doręczyć pisma na adres do doręczeń udostępniony w rejestrze lub ewidencji, pismo pozostawia się w aktach sprawy ze skutkiem doręczenia, chyba że nowy adres jest sądowi znany.

Art. 477^e. Wszczęcie i prowadzenie postępowania wywołanego żądaniem pracownika nie wstrzymuje biegu postępowania wywołanego odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę albo żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania.

Art. 477^f. § 1. W sprawie, w której pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedział pracownikowi albo z którym rozwiązał stosunek prawny, sąd, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, przywracając pracownika do pracy na poprzednich warunkach lub orzekając o odszkodowaniu, w wyroku nakłada na pracodawcę obowiązek zapłaty świadczenia pieniężnego na rzecz Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy.

§ 2. Świadczenie pieniężne wynosi od 48 do 96 miesięcznych wynagrodzeń pracownika liczonych jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy."

Art. 2. W ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2005 nr 167 poz. 1398) w art. 2 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Koszty sądowe obejmują opłaty, wydatki i świadczenia pieniężne.”

Art. 3. W ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2005 nr 167 poz. 1398) w art. 35 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. W sprawach z zakresu prawa pracy od pracodawcy pobiera się opłatę podstawową wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50 000 złotych, od pracownika i pracodawcy pobiera się opłatę stosunkową od wszystkich podlegających opłacie pism, chyba że ustawa stanowi inaczej.”

Art. 4. W ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2005 nr 167 poz. 1398) w art. 96 ust. 1 dodaje się pkt 11 w

brzmieniu: „11) pracownik, o którym mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, żądający nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.”

Art. 5. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

1. **Potrzeba i cel uchwalenia ustawy**

De lege lata zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234 z późn. zm.), pracodawca bez zgody zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Godzi się zaakcentować, iż zgodnie z ugruntowanym poglądem wyrażonym w literaturze: *“W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę, że przepis ten ma na celu zapewnienie działaczowi związkowemu poczucia bezpieczeństwa socjalnego, a w ten sposób zapewnienie niezależności wobec pracodawcy w zakresie reprezentowania i obrony praw pracowników”* (vide Żołyński Janusz, Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz do art. 32). Działalność związków zawodowych wynika zaś wprost z art. 59 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, co wskazuje na doniosłe znaczenie tych podmiotów w społeczno-politycznym ustroju polskiego państwa.

Jak wskazują przedstawiciele Związków Zawodowych obecna ochrona związkowców ma charakter iluzoryczny z uwagi na to, iż rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w trybie zwolnienia dyscyplinarnego jest wiążące nawet wówczas, gdy zakładowa organizacja związkowa nie wyraża na to zgody. Nagminnie do tego typu praktyk zdaniem Związkowców ma dochodzić w instytucjach państwowych oraz w spółkach skarbu państwa, co w sposób szczególny należy ocenić negatywnie. Sytuacje, o których mowa wywołują “efekt mrozący”, który znacząco ogranicza swobodę funkcjonowania związków zawodowych. Zwolniony w trybie dyscyplinarnym pracownik jest zaś stygmatyzowany na rynku pracy, co utrudnia podjęcie przez niego nowego zatrudnienia.

Wskazać nadto należy, że tego typu sprawy są przedmiotem wieloletnich postępowań sądowych, w których często sądy przychylają się do argumentów

zwolnionego pracownika. Z tego powodu zwolniony pracownik przez wiele miesięcy lub lat pozbawiony jest środków do życia o ile nie podejmie nowego zatrudnienia.

Zaproponowana nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego, wprowadzająca możliwość nałożenia przez sąd na pracodawcę obowiązku zatrudnienia pracownika, o którym mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz przewidująca instytucję odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie stosunku pracy zapewni zatem realną i skuteczną ochronę pracowników związkowych przed bezprawnymi działaniami pracodawców oraz wypełni funkcjonującą od lat w tym zakresie lukę prawną.

2. Projektowane rozwiązania

Projektowany art. 1 zakłada uzupełnienie art. 477 kodeksu postępowania cywilnego o dodatkową procedurę dla pracownika o którym mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, któremu pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedział albo z którym rozwiązał stosunek prawny.

Tworzy ona możliwość nałożenia przez sąd obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Pracownik może wraz z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę albo żądaniem przywrócenia do pracy może zażądać nałożenia tego obowiązku w odrębnym piśmie procesowym. Żądanie to otrzymuje specjalną przyspieszoną ścieżkę i musi zostać rozpoznane na posiedzeniu jawnym w nieprzekraczalnym terminie 4 tygodni od dnia wpływu żądania albo odpowiedzi na żądanie, w zależności od tego co nastąpi później.

Art. 1 przedstawia pełną procedurę złożenia i rozpoznania tego żądania wraz z formą jego złożenia, terminami i zasadami doręczenia

Ponadto we fragmencie : "**477^f**. § 1. W sprawie, w której pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedział pracownikowi albo z którym rozwiązał stosunek prawny, sąd, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, przywracając pracownika do pracy na poprzednich warunkach lub

orzekając o odszkodowaniu, w wyroku nakłada na pracodawcę obowiązek zapłaty świadczenia pieniężnego na rzecz Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy.

§ 2. Świadczenie pieniężne wynosi od 48 do 96 miesięcznych wynagrodzeń pracownika liczonych jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.”

Nakłada na pracodawcę sankcję za wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Art 2, art 3 i art 4 dostosowuje ustawę z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2005 nr 167 poz. 1398) do zmian spowodowanych nową procedurą z art.1

3. Przewidywane skutki społeczne i finansowe

Wejście projektowanej ustawy w życie nie generuje kosztów ani dochodów dla budżetu państwa.

Powstanie tej dodatkowej procedury nie przekłada się też na realne koszty po stronie pracodawcy.

4. Wpływ na działalność mikro-, małych i średnich przedsiębiorców

Projektowane przepisy dotyczą przedsiębiorców niezależnie od ich wielkości, w związku z czym nie zachodzi zjawisko dyskryminacji określonej grupy przedsiębiorców.

Projektowana ustawa dołoży nową procedurę do kodeksu postępowania cywilnego ale nie będzie ona wprowadzała zauważalnych zmian w sposobie i kosztach funkcjonowania przedsiębiorstw. Projektowana sankcja tyczyć się będzie tylko przedsiębiorstw które nie przestrzegały obowiązujących w Polsce przepisów prawa.

5. Założenia aktów wykonawczych

Wejście ustawy w życie nie wymaga wydania nowych aktów wykonawczych

6. Oświadczenie o zgodności z prawem Unii Europejskiej

Przedmiot projektu ustawy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Przedmiot regulacji nie podlega procedurze notyfikacji w rozumieniu przepisów dotyczących notyfikacji norm i aktów prawnych.

7. Konsultacje społeczne

Projekt ustawy nie był poddany konsultacjom społecznym