



Komisja Krajowa

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

L.dz. PBE/96382/450/2022

Gdańsk, 25 maja 2022 roku

Szanowny Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Działając z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawiam uwagi do *poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego*.

Propozycja zmiany ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, zgodnie z uzasadnieniem projektu, ma na celu wprowadzić możliwość nałożenia przez sąd na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego zakończenia postępowania zwolnionego pracownika, o którym mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zmiana przewiduje również instytucję odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, o którym mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, co ma zapewnić realną i skuteczną ochronę pracowników związkowych przed bezprawnymi działaniami pracodawców oraz wypełnić funkcjonującą od lat w tym zakresie lukę prawną.

O konieczności uzupełnienia przepisów dotyczących pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie NSZZ „Solidarność” mówi już od lat. Ze względu na liczoną w latach długość trwania postępowań sądowych, brak ochrony pracownika na etapie postępowania sądowego sprawia, iż ochrona zagwarantowana w przepisach materialnych jest niewystarczająca a nawet można pokusić się o stwierdzenie, iż jest iluzoryczna. Stąd konieczne jest wprowadzenie rozwiązań wzmacniających pozycję zwolnionego pracownika na etapie postępowania sądowego. NSZZ „Solidarność” wielokrotnie składała wnioski legislacyjne, również przy kolejnych nowelizacjach Kodeksu postępowania cywilnego, zawierające propozycje wprowadzenia odpowiednich zmian w procedurze cywilnej. W dniu 26 kwietnia 2022 r. NSZZ „Solidarność” złożyła na posiedzeniu Komisji Polityki Społecznej i Rodziny wniosek legislacyjny, następującej treści:

W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 1360, z późn. zm.6)) po art. 755⁴ dodaje się art. 755⁵ w brzmieniu:

„Art. 755⁵ § 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 wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne 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 § 1, sąd nadaje klauzulę wykonalności i doręcza obowiązanemu postanowienie z urzędu.

§ 3. Przepis art. 756² stosuje się odpowiednio”.

Wskazana propozycja obejmuje wszystkich pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie i pozwoli na szybkie (ok. 1 miesiąc) uzyskanie podlegającego wykonaniu zabezpieczenia, w postaci nakazania pracodawcy dalszego zatrudnienia zwolnionego chronionego pracownika do czasu uzyskania prawomocnego wyroku. Pozwoli to na zapewnienie realnej ochrony w zakresie niepogorszonych warunków utrzymania tych pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Natomiast w odniesieniu do działaczy związkowych, rozwiązanie to gwarantuje również dalsze i niezakłócone działanie zakładowej organizacji związkowej.

Autorzy poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego podeszli do kwestii braku realnej ochrony działaczy związkowych, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, w odmienny sposób. Projekt zawiera propozycje ciekawych rozwiązań. Na podkreślenie wymaga propozycja nałożenia na pracodawcę dodatkowej dolegliwości finansowej, w przypadku uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach lub orzeczenia o odszkodowaniu. Odrębnego rozważenia wymagają proponowane zmiany w ustawie o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Uwagi szczegółowe do zmian w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U.2021 r. poz.1805):

- 1) Zakres podmiotowy proponowanych zmian został ograniczony do pracowników, o których mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, tj. do pracowników wskazanych uchwałą zarządu organizacji związkowej, będących członkiem tego zarządu lub inną osobą wykonującą pracę zarobkową, będącą członkiem danej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, iż realna ochrona na etapie postępowania sądowego powinna przysługiwać nie tylko wskazanym w uchwale działaczom związkowym ale również tym pracownikom, których stosunek pracy na mocy przepisów podlega szczególnej ochronie m.in. społecznym inspektorom pracy czy też kobietom w ciąży. Z tego powodu zaproponowany zakres podmiotowy zmiany należy uznać za zbyt wąski.
- 2) Nie jest do końca sprecyzowany charakter postanowienia na podstawie którego sąd ma nakazać dalsze zatrudnienie zwolnionego pracownika. Jeśli ma ono pełnić funkcję zabezpieczenia, to powinno zostać uregulowane w „Część druga. Postępowanie zabezpieczające” czyli w art. 730 i następnym.
- 3) Żądanie przez pracownika dalszego zatrudnienia jest obwarowane licznymi warunkami, (odrębne pismo procesowe, związane przedstawienie przedmiotu sprawy, uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie, adres poczty elektronicznej i numer telefonu pracownika) oraz wiąże się z obowiązkiem prowadzenia odrębnego postępowania. Dodawany w art. 1 projektu art. 477^{7b} § 5 przewiduje udział członków zarządu zakładowej organizacji związkowej na posiedzeniu, co należy ocenić pozytywnie. Przepis nie wskazuje jednak w jakim charakterze przedstawiciele związkowi mieli by brać udział w posiedzeniu. Zaproponowane w procedurze terminy rozstrzygnięcia – 4 tygodnie - są terminami instruktażowymi, które w praktyce mogą ulec wydłużeniu. Jednak nawet bez przedłużenia, uzyskanie prawomocnego i podlegającego wykonaniu rozstrzygnięcia na podstawie zaproponowanej procedury będzie trwało kilka miesięcy (co najmniej 3 miesiące), co osłabia ochronny charakter zaproponowanego rozwiązania. Długość trwania postępowania o uzyskanie nakazu dalszego zatrudnienia (jak i długość samego postępowania sądowego) jest szczególnie istotna w stosunku do chronionych pracowników, których mandat pochodzi z wyborów, kadencja upływa przed zakończeniem sprawy a udział w wyborach jest uzależniony od posiadania statusu pracownika. Bezprawne acz skuteczne zwolnienie pracowników pełniących funkcje społecznych inspektorów pracy lub członków rady pracowników pod sam koniec kadencji uniemożliwia im startowanie w wyborach na kolejną kadencję, gdyż posiadanie biernego prawa wyborczego jest związane w wymogiem posiadania statusu pracownika. W tym kontekście długi czas uzyskania nakazu dalszego zatrudnienia jest kluczowy dla oceny proponowanego rozwiązania.

- 4) Proponując specjalny tryb rozpatrzenia żądania nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania nie można zapominać, iż postanowieniem sądu drugiej instancji może być również uchylenie postanowienia sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Postanowienie sądu drugiej instancji może również utrzymywać w mocy postanowienie sądu pierwszej instancji. W tym kontekście propozycje zawarte w dodawanym art. 477^{7c} § 2 będą nie do zastosowania.
- 5) Mając powyższe na względzie (możliwość orzeczenia w postaci uchylenia postanowienia sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania) nie można zapominać, iż w takiej sytuacji moment uzyskania przez pracownika wykonalnego postanowienia o nakazaniu dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania znacznie odsunie się w czasie, co poddaje pod wątpliwość realną skuteczność zaproponowanego rozwiązania.
- 6) Projekt wprowadza uznaniowość przy orzekaniu. Projekt nie zawiera wskazówek dla sędziego, których spełnienie przez pracownika nakładałoby obowiązek orzeczenia zgodnie z treścią wniosku. Tym samym, nawet przy uprawdopodobnieniu okoliczności uzasadniających żądanie, sąd będzie mógł orzec na niekorzyść pracownika, uzasadniając to tym np. iż nakazanie dalszego zatrudnienia stanowiłoby nadmierne obciążenie dla pracodawcy. To również osłabia ochronny charakter i praktyczną skuteczność zaproponowanego rozwiązania.
- 7) Ciekawa jest propozycja zawarta w dodawanym w art. 1 projektu art. 477^{7f}, który stanowi: „§ 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 Przywieźiennych Zakładów Pracy”. Sam pomysł wprowadzenia takiej regulacji zasługuje na uwagę. Proponujemy poszerzyć dyspozycję normy o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych objęte jest również jednostronne wypowiedzenie warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika, co uzasadnia zasądzenie świadczenia w przypadku gdy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, zostało dokonane z naruszeniem wskazanego przepisu.

W propozycji brak jednak mechanizmu miarkowania wysokości świadczenia (§ 2). Warto wysokość świadczenia połączyć z czasem trwania postępowania sądowego, za wyjściową wartość przyjmując miesięczne wynagrodzenie pracownika liczone jak ekwiwalent za urlop

wypoczynkowy, nie mniej niż 48 i nie więcej niż 96 miesięcznych wynagrodzeń. Wskazany sposób ustalania wysokości świadczenia uwzględnia obciążenie wymiaru sprawiedliwości w aspekcie długości trwania postępowania i będzie również stanowił motywator dla stron do szybkiego zakończenia postępowania.

Zasądzone świadczenie powinno być powiązane z działalnością związkową zwolnionego bezprawnie związkowca. Oprócz wymiaru indywidualnego i socjalnego, rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym wywołuje również skutki w sferze działania zakładowej organizacji związkowej, zaburzając jej działanie lub czasem prowadząc do ustania jej aktywności. Co do zasady zwolnionemu działaczowi odmawia się wstępu na teren zakładu pracy i w ten sposób uniemożliwia dalsze prowadzenie działalności związkowej. Dlatego proponowane świadczenie powinno być przekazywane na konto właściwej zakładowej organizacji związkowej z przeznaczeniem na działalność związkową lub na inny wskazany fundusz.

Uwagi do zmian w ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.Dz.U.2021 r. poz.2257).

Projekt zawiera propozycję poszerzenia katalogu kosztów sądowych o świadczenia pieniężne, dodanie w art. 35 ust. 1 *in fine* wyrażenia: „chyba, że ustawa stanowi inaczej” oraz dodania w art. 96 ust. 1 pkt. 11, na mocy którego pracownik, o którym mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, żądający nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania ma być zwolniony z obowiązku uiszczenia kosztów sądowych. Zmiany te mają na celu zwolnienie postępowania opisanego w art. 1 projektu z kosztów sądowych.

Członkowie NSZZ „Solidarność” wskazują, iż wszczęcie samego postępowania o przywrócenie do pracy lub uznania wypowiedzenia za bezskuteczne jest utrudnione. Przeszkodą w dochodzeniu roszczenia o przywrócenie do pracy lub uznania wypowiedzenia za bezskuteczne jest wysokość przedmiotu wartości sporu od którego pobierana jest opłata stosunkowa. W sprawach tych, wysokość przedmiotu sporu przy umowach na czas określony stanowi suma wynagrodzenia za pracę za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony suma wynagrodzenia za pracę za okres jednego roku. Opłaty podstawowej nie pobiera się jeśli wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50.000 zł. (art. 35 ust. 1). Oznacza to, iż z opłaty zwolnieni są tylko ci pracownicy, których wynagrodzenie nie przekracza 4.166,66 brutto. Średnia krajowa w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale 2021 r. wynosiła 6.220, 80 zł brutto. Pracownik, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie i którego wynagrodzenie wynosi średnią krajową, dochodząc przywrócenia do pracy musiałby

wnieść opłatę w wysokości 3.732 zł., co stanowi 83% miesięcznego wynagrodzenia netto. Wysokość opłaty podstawowej sprawia, iż ze względów ekonomicznych pracownicy często rezygnują ze skierowania sprawy na drogę sądową. W dobie szalejącej inflacji, wzrostu cen i nienadążającego za nimi wzrostu wynagrodzeń, należy liczyć się z sytuacją, że coraz więcej pracowników, w tym pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie nie zdecyduje się na dochodzenie roszczeń drogą sądową, właśnie ze względu na brak możliwości wniesienia opłaty podstawowej. Dlatego ważniejszą i korzystniejszą dla pracowników byłaby zmiana art. 35 ust. 1 ustawy w ten sposób, aby podwyższyć kwotę wartości przedmiotu sporu od którego jest pobierana opłata podstawowa z kwoty 50.000 zł na kwotę 100.000 zł.

Podsumowując, opiniowany projekt ustawy stanowi cenną inicjatywę i próbę urealnienia ochrony stosunku pracy osób, o których mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jednak ze względu na wskazane powyżej mankamenty, pod znakiem zapytania staje faktyczna skuteczność zaproponowanych rozwiązań. W opinii NSZZ „Solidarność” połączenie niektórych zawartych w projekcie rozwiązań z propozycją NSZZ „Solidarność” dotyczącą zabezpieczenia w postaci nakazu dalszego zatrudnienia pracownika przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania pozwoli na stworzenie spójnego i skutecznego mechanizmu urzeczywistniającego realną ochronę tych pracowników których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Na mechanizm ten składałoby się dodanie art. 755⁵ k.p.c. o treści przytoczonej na wstępie, świadczenie pieniężne zaproponowane w art. 477⁷ⁱ dodawanym w art. 1 opiniowanego projektu ze zmianami wskazanymi w niniejszej opinii oraz podniesienie do 100.000 zł kwoty wartości przedmiotu sporu, o której mowa w art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Z poważaniem

Członek Prezydium Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”



Henryk Nakonieczny