

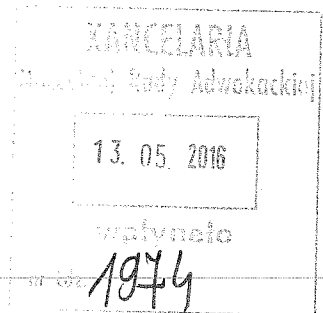


ZASTĘPCA SZEFA  
KANCELARII SEJMU

*Adam Podgórski*

*GTS-UR-173-MS/16*

Warszawa, dnia 9 maja 2016 r.



Prezes  
Naczelnej Rady Adwokackiej  
Pan Andrzej Zwara

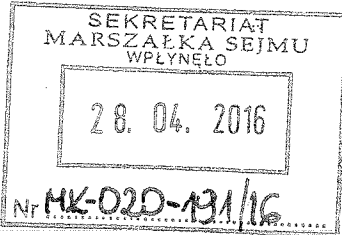
*Szanowny Panie Prezesie,*

Z upoważnienia Marszałka Sejmu, uprzejmie przekazuję - w trybie art. 58 pkt 9 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. - Prawo o adwokaturze (Dz. U. z 2015 r. poz. 615 z późn. zm.) poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Joanna Augustynowska), z prośbą o wyrażenie opinii.

*Z poważaniem*

Warszawa, dnia 28 kwietnia 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 projekt ustawy

## **- o zmianie ustawy – Kodeks pracy**

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Joannę Augustynowską.



Wiejska 4/6/8, 00-489 Warszawa  
tel. (+48 22) 694 28 16  
kp-nowoczesna@kluby.sejm.pl



Mokotowska 35, 00-560 Warszawa  
info@nowoczesna.org  
www.nowoczesna.org

**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.<sup>1)</sup>) art. 264 otrzymuje brzmienie:

„Art. 264. § 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 30 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.”.

**Art. 2.** Do terminów określonych w art. 264 ustawy zmienianej w art. 1, które rozpoczęły bieg i nie upłynęły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

**Art. 3.** Ustawa wchodzi w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia.

<sup>1)</sup> 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 i ujednolicenie terminów dotyczących składania przez pracowników powództw z zakresu prawa pracy związanych z wypowiedzeniem, przywróceniem do pracy lub odszkodowaniem oraz żądaniem nawiązania umowy o pracę. Dotychczas obowiązująca regulacja ustawy – Kodeks pracy w art. 264 przewiduje, że pracownik ma możliwość odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy w terminie jedynie 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę. Natomiast w przypadku żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania oraz żądania nawiązania umowy o pracę termin wniesienia powództwa ustalony jest na 14 dni odpowiednio od dnia otrzymania stosownych zawiadomień lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Podkreślić należy, że terminy te przyjęte zostały w zupełnie innych uwarunkowaniach społeczno – gospodarczych i prawnych. Istotne jest przy tym, że w czasie kiedy ustalano terminy objęte projektem spory związane z wypowiedzeniem umów o pracę rozstrzygane były 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 wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę trwają czasami kilka lat, zaś pierwsze terminy rozpraw wyznaczane są nierzadko po upływie 6 miesięcy od dnia wypowiedzenia umowy o pracę, brak jest jakiegokolwiek uzasadnienia dla utrzymywania bardzo krótkich terminów na złożenie powództwa przez pracownika. Wskazać należy, że 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 realnie mają zbyt mało czasu na wniesienie sprawy do sądu pracy. Krótki czas na wniesienia pozwu utrudnia także możliwość skorzystania z pomocy profesjonalistów

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

W ocenie projektodawców brak jest 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) albo, którym odmówiono przyjęcia do pracy.

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.

Powyższe argumenty odnoszą się w znacznym stopniu do wszystkich terminów przewidzianych w art. 264 Kodeksu pracy – także dotychczasowych 14-dniowych dlatego też proponuje się jednolite ich wydłużenie do 30 dni, co korzystnie wpłynie na prawa pracownicze.

Wprowadzony przepis przejściowy (art. 2) ma na celu usunięcie wątpliwości co do wpływu nowych przepisów na stosunki powstałe pod działaniem przepisów dotychczasowych, wskazując, że ustawa ma zastosowanie także do stanów powstałych przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli nie upłynęły jeszcze terminy przewidziane w dotychczasowym brzmieniu art. 264.

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

Projekt nie przewiduje konieczności wydania aktów wykonawczych.

Przedmiot projektu w zakresie dotyczącym uprawnień pracowników, w tym związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę i prawem do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy jest objęty prawem Unii Europejskiej (art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz art. 30 i art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej) Przepisy prawa unijnego nie regulują wprost kwestii długości terminów, których dotyczy projekt. W związku z tym projekt nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.