

Protokół
z posiedzenia Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy
w dniu 24 czerwca 2016 r.

Miejsce posiedzenia: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Przewodniczący: Jacek Męcina, Przewodniczący Zespołu RDS ds. prawa pracy

Uczestnicy posiedzenia: członkowie Zespołu ds. prawa pracy RDS, pozostali zaproszeni goście i eksperci.

W posiedzeniu uczestniczyli także Marek Wałęskiewicz Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej; Katarzyna Balsam Naczelnik Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS; Joanna Żeber Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS; Katarzyna Pietruszyńska Państwowa Inspekcja Pracy.

Przyjęto następujący porządek obrad:

1. Dyskusja nad projektem ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.
2. Sprawy różne.

Posiedzenie Zespołu odbyło się w formule eksperckiej.

Zatwierdzono protokół z posiedzenia zespołu z dnia 16.06.2016 r.

Jacek Męcina Przewodniczący Zespołu przywitał członków Zespołu, zaproszonych gości i przeszedł do omawiania poszczególnych punktów porządku obrad.

Ad 1

Strona rządowa przed posiedzeniem Zespołu przesłała podsumowanie uwag do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, uwzględniający propozycje strony pracowników i pracodawców.

Na posiedzeniu Zespołu szczegółowo dyskutowano m.in. na temat:

- weryfikacji liczby członków organizacji związkowej, strona społeczna postuluje aby ten element należał do zadań sądów a nie jak pierwotnie zakładano do zadań Państwowej Inspekcji Pracy.
 - Powyższe rozwiązanie będzie wymagało uzgodnień resortowych m.in. z Ministerstwem Sprawiedliwości.
- art. 28 ust. 3 i 4 projektowanej ustawy, tj. obowiązku zajmowania stanowiska przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie spraw wymienionych w art. 28 ust. 1.
 - Państwowa Inspekcja Pracy zgłosiła zastrzeżenia dotyczące powyższego obowiązku nałożonego na organ.
- Na gruncie zaproponowanego brzmienia art. 1¹ punkt 2 projektowanej ustawy tj. pojęcie pracodawcy, pojawiła się wątpliwość czy zgodnie z techniką prawodawczą możliwe jest użycie pojęcia „pracodawca”.
 - Uzgodniono, że należy pozyskać dodatkowe informacje - Departament Prawa Pracy MRPiPS i Rządowe Centrum Legislacji.

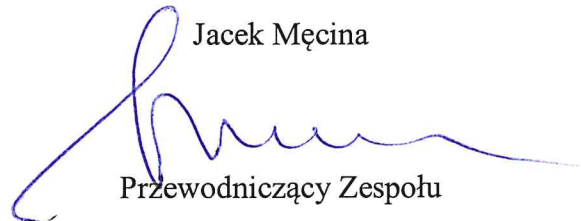
Dodatkowo dyskutowano na temat uprawnień osób nie będących pracownikami do korzystania z oddelegowania do pełnienia funkcji związkowych oraz przedstawiono propozycję zmiany art. 27 ust. 3 poprzez wprowadzenie zapisu „w jednostkach sektora finansów publicznych” zamiast „w państwowej jednostce sfery budżetowej”.

Dyskusja na temat powyższych kwestii będzie kontynuowana na kolejnym posiedzeniu Zespołu.

Ad 2

Próba wypracowania wspólnego stanowiska Zespołu w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy- Kodeks pracy (druk 524). Projekt dotyczy wydłużenia i ujednoczenia terminów dotyczących odwołania się do sądu, związanych z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę- art. 264 Kodeksu pracy. Eksperti Konfederacji Lewiatan przedstawili projekt opinii w którym dodatkowo wskazano na potrzebę uregulowania kwestii dotyczących mediacji w stosunkach pracy (załącznik nr 1). Po przeprowadzonej wstępnej dyskusji uzgodniono, że organizacje elektronicznie odniosą się do treści przedstawionej opinii i uzasadnienia.

Uzgodniono, że kolejne posiedzenie Zespołu odbędzie się 5 lipca 2016 r. godz. 10.


Jacek Męcina
Przewodniczący Zespołu

Sporządziła
Magdalena Gryciuk
Biuro Rady Dialogu Społecznego

Opinia do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 524)

W projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy proponuje się wprowadzenie zmian w art. 264 Kodeksu pracy polegających na:

- 1) wydłużeniu terminu na odwołanie się do sądu od wypowiedzenia umowy o pracę z 7 dni do 30 dni, liczonych od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.
- 2) wydłużeniu terminu na wniesienie do sądu żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania pracy z 14 dni do 30 dni, liczonych od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.
- 3) wydłużeniu terminu na wniesienie do sądu żądania nawiązania umowy o pracę z 14 dni do 30 dni, liczonych od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Krytycznie należy odnieść się do propozycji wydłużenia do 30 dni terminów określonych w art. 264 Kodeksu pracy.

Jednocześnie uznaje się zasadność wydłużenia obecnego 7 dniowego terminu na złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do 14 dni, co pozwoli pracownikowi na rozsądne rozważenie wszystkich okoliczności sprawy.

Proponuje się zatem ograniczyć zmianę art. 264 Kp do modyfikacji paragrafu 1, któremu proponuje się nadać następując brzmienie:

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

Jednocześnie, w związku z proponowanym wydłużeniem terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia, który ma na celu usprawnienie rozwiązywania sporów w tym zakresie, zasadnym jest rozważenie wprowadzenia rozwiązań promujących w sprawach z zakresu prawa pracy alternatywne metody rozstrzygania sporów, do których należy w szczególności mediacja. Tym samym proponuje się uzupełnienie załączonego projektu o:

- art. 1a wprowadzający do Kodeksu pracy po art. 94³ nowy art. 94⁴ w brzmieniu:

„§1. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości przedsądowego, polubownego rozstrzygnięcia sporów poprzez:

- żądanie wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą, o ile taka została powołana u danego pracodawcy, albo
- wystąpienie z wnioskiem o mediację. Mediacja prowadzona jest na podstawie zawartej przez strony umowy o mediacji.

§2. Brak realizacji obowiązku, o którym mowa w §1, nie ma wpływu na ocenę prawidłowości oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ”.

- art. 1b wprowadzający Kodeksu pracy po art. 264 nowy art. 264¹ k.p. w brzmieniu:
„Zawarcie umowy o mediację przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 264.”

Uzasadnienie:

- 1) Wydłużenie terminów do 30 dni budzi zastrzeżenia w świetle systemowych rozwiązań dotyczących rozwiązywania umów o pracę oraz rozstrzygnięcia sporów w tym zakresie. Przepis art. 264 k.p. określa terminy wniesienia do sądów pozwów w sprawach związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy bądź odmowy nawiązania stosunku pracy. Terminy z art. 264 Kp służą ograniczeniu w czasie rozstrzygnięcia sporów z zakresu rozwiązywania umów o pracę.

Kodeks pracy jednocześnie przewiduje szereg rozwiązań uwzględniających szczególną sytuację pracowników. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 Kp). Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w 264 Kodeksu pracy, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Tytułem przykładu Sąd nie może odmówić przyjęcia sprawy, jeśli pracownik spóźnił się z odwołaniem od wypowiedzenia z powodu niejasnego pouczenia o takim prawie przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 91/12).

Ponadto postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy jest postępowaniem odrębnym w świetle przepisów Kodeksu postpowania cywilnego. Postępowanie z zakresu prawa

pracy charakteryzuje się większym odformalizowaniem, co służy ułatwieniu pracownikom dochodzenia swoich roszczeń.

Uznaje się zatem za zasadne wydłużenie jednego terminu, tj. terminu na odwołanie się do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę. W przypadku wypowiedzenia okres 7 dni nie zawsze pozwala pracownikowi na rozsądne rozważenie wszystkich okoliczności sprawy. Niemniej okres ten powinien zostać wydłużony do 14 dni a nie do 30 dni jak zostało to zaproponowane w projekcie.

W pozostałych dwóch przypadkach regulowanych w art. 264 k.p., wskazanych powyżej w punkcie 2) i 3), obowiązujący termin 14 dniowy należy uznać za wystarczający.

- 2) Zasadnym jest równoczesne rozważenie wprowadzenia rozwiązań promujących w sprawach z zakresu prawa pracy alternatywne metody rozstrzygnięcia sporów, do których należy w szczególności mediacja. Innowacyjność metody polubownego sposobu rozwiązywania sporów pracowniczych w drodze mediacji polega na przyznaniu pracownikowi równorzędnej pozycji w budowaniu relacji z pracodawcą. Natomiast dla pracodawcy mediacja okazuje się efektywnym, pod względem czasowym i kosztowym, narzędziem rozwiązywania sporów. W tej relacji pracodawca przestaje być ostatnią instancją, a sąd jedyną drogą uzyskania sprawiedliwości.

Sprawy sądowe w zakresie prawa pracy trwają czasami kilka lat, zaś pierwsze terminy rozpraw wyznaczane są nierzadko po upływie 6 miesięcy od dnia wypowiedzenia umowy o pracę. Z danych statystycznych dotyczących wpływu spraw sądowych z zakresu prawa pracy wynika, że w sądach rejonowych w 2011 r. wpłynęło 66 087 pozwów (ugody - 7840); w 2012 r. - 78 737 pozwów (ugody - 9097); w pierwszej połowie 2013 r. - 39 395 pozwów (ugody - 4614). Zatem można stwierdzić, że wpływ spraw sądowych systematycznie zwiększa się, a możliwości i zasoby ich rozstrzygnięcia nie zwiększają się odpowiednio do potrzeb. Spraw sądowych jest coraz więcej, zaś obie strony stosunku pracy są na długi czas obciążone niepewnością co do ostatecznego rozstrzygnięcia sporu.

Z powyższych względów i mając na uwadze zmiany kodeksu postępowania cywilnego z dnia 10 września 2015 r. dotyczące wspierania polubownych metod rozwiązywania sporów, także w zakresie stosunków pracowniczych zasadne jest wzmocnienie możliwości rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy w drodze mediacji. Należy mieć w szczególności na uwadze obowiązujący od 1 stycznia 2016 r. w Kpc obowiązek

informowania w pozwie czy strony podjęły próbę polubownego rozwiązania sporu przed skierowaniem sprawy do sądu. W przypadku, gdy nie podjęto takiej próby, powód powinien wyjaśnić przyczyny. Zatem każdy spór powinien zostać poprzedzony oceną, czy sprawa może zostać zakończona polubownie.

Celem nowych przepisów w zakresie mediacji i wspierania polubownych metod rozwiązywania sporów jest również realizowanie funkcji edukacyjnej oraz promowanie dialogu między pracownikami i pracodawcami.

Konkludując, jesteśmy głęboko przekonani, iż wprowadzenie proponowanych rozwiązań przyniesie pożądane skutki społeczno-gospodarcze. Należy też podkreślić, że proponowana zmiana nie będzie związana z dodatkowymi nakładami finansowymi dla budżetu Państwa, a także jednostek samorządu terytorialnego.

