

## USTAWA

z dnia ..... 2017 r.

### o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>1)</sup>

**Art. 1.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.<sup>2)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 11<sup>3</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 11<sup>3</sup>. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.”;

2) w art. 18<sup>3a</sup> § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.”;

3) art. 47 otrzymuje brzmienie:

„Art. 47. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli

---

<sup>1)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

<sup>2)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962.

umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem-innym członkiem najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.”;

4) w art. 50 § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.”;

5) w art. 57 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem-innym członkiem najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.”;

6) w art. 94<sup>3</sup> § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę lub poniósł szkodę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”;

7) w art. 97:

a) po § 1<sup>3</sup> dodaje się § 1<sup>4</sup> w brzmieniu:

„§ 1<sup>4</sup>. W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje roszczenie o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy. O zobowiązaniu do wydania świadectwa pracy orzeka sąd pracy.”,

b) § 2<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:

„§ 2<sup>1</sup>. Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy, w ciągu 21 dni od dnia wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy.”;

8) po art. 97 dodaje się art. 97<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 97<sup>1</sup>. § 1. W przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

§ 2. W orzeczeniu, o którym mowa w § 1, zamieszcza się informacje określone w art. 97 § 2 oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4. W przypadku braku możliwości ustalenia przez sąd wszystkich informacji określonych w art. 97 § 2 oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4, w orzeczeniu zamieszcza się co najmniej informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, zajmowanych stanowisk i trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy.

§ 3. Sprawy, o których mowa w § 1, sąd rozpoznaje w postępowaniu nieprocesowym.”;

9) w art. 163 § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika innego członka najbliższej rodziny, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.”;

10) w art. 177 § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.”;

11) w art. 282 w § 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy,”;

12) art. 292 otrzymuje brzmienie:

„Art. 292. Po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia dokonane przed upływem terminu przedawnienia jest nieważne.”.

**Art. 2.** W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1822, z późn. zm.<sup>3)</sup>) w art. 1050 po § 1 dodaje się § 1<sup>1</sup> w brzmieniu:

„1<sup>1</sup>. W sprawach z zakresu prawa pracy wierzyciel może złożyć wniosek, o którym mowa w § 1, do sądu właściwości ogólnej dłużnika albo do sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, albo do sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy.”.

**Art. 3.** W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360 oraz z 2017 r. poz. 658 i 962) po art. 18b dodaje się art. 18c w brzmieniu:

„Art. 18c. 1. W przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego agencję pracy tymczasowej do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez agencję pracy tymczasowej lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

2. W orzeczeniu, o którym mowa w ust. 1, zamieszcza się informacje określone w art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.<sup>4)</sup>) oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy. W przypadku braku możliwości ustalenia wszystkich informacji określonych w art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy, w orzeczeniu zamieszcza się co najmniej informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy.

---

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 1823, 1860, 1948, 2138, 2199, 2260 i 2261 oraz z 2017 r. poz. 67, 85, 187, 768 i 933.

<sup>4)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962.

3. Sprawy, o których mowa w ust. 1, sąd rozpoznaje w postępowaniu nieprocesowym.”.

**Art. 4.** Do terminów określonych w art. 97 § 2<sup>1</sup> ustawy, o której mowa w art. 1, które rozpoczęły bieg i nie upłynęły do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy, o której mowa w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

**Art. 5.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

## UZASADNIENIE

Celem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw jest wprowadzenie zmian ułatwiających pracownikom realizację uprawnień pracowniczych.

Zgodnie z art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Wyrażona w tym przepisie zasada ustrojowa umieszczająca pracę pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej jest normą prawną skierowaną do organów państwa, w szczególności do ustawodawcy. Ochrona pracy to, w myśl stanowiska doktryny, m.in. podejmowanie środków prawnych służących wzmocnieniu pozycji pracownika, osłabiających negatywne skutki, jakie niesie silniejsza ekonomiczna pozycja pracodawcy. Jak wyjaśnia w komentarzu do art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej prof. L. Garlicki, sprawowanie „ochrony” oznacza obowiązek państwa do ingerowania w stosunki między pracownikami i pracodawcami, wszędzie tam, gdzie okaże się konieczne dla zapewnienia należytej równowagi uczestników procesu pracy (*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, tom V, Warszawa, 2007, teza 5*). Nauka prawa wprost wskazuje, że art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nakłada na państwo obowiązek wydawania przepisów ochronnych wobec osób pracujących oraz uzasadnia byt ustawodawstwa pracy, którego celem jest wsparcie strony ekonomicznie słabszej, jaką jest pracownik (*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, tom I, Warszawa, 2016, A. Sobczyk, D. Buch, komentarz do art. 24, teza 5*).

Powyższe potwierdza również orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. W myśl wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 października 2005 r., sygn. akt K 36/03, z zasady zawartej w art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wynika obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy. Z kolei w wyroku z dnia 18 października 2005 r., sygn. akt SK 48/03, Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że praca świadczona w ramach szeroko rozumianego stosunku pracowniczego, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, pozostaje pod ochroną państwa. Oznacza to, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej” strony stosunku pracy.

Proponowane w projekcie ustawy rozwiązania służą także realizacji zasady sprawiedliwości społecznej, zawartej w art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, rozumianej jako dążenie do równowagi w stosunkach społecznych i słusznego (sprawiedliwego) wyważania interesów poszczególnych podmiotów. Nie naruszają przy tym, wynikającej z art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, ustrojowej zasady dialogu i współpracy partnerów społecznych, której wyraz stanowi autonomia pracowników i pracodawców w kształtowaniu stosunków faktycznych i prawnych związanych z pracą.

Dodatkowym argumentem przemawiającym za wprowadzeniem zmian przewidzianych w projektowanej ustawie, mającym umocowanie konstytucyjne, jest obowiązek spełnienia przez przepisy prawne wymogu określoności prawa. Nakaz ten obowiązuje w szczególności w sytuacji, gdy regulacja prawna odnosi się do sfery uprawnień jednostki. Zasada określoności prawa, której treść została ukształtowana w orzecznictwie sądu konstytucyjnego, wymaga, by norma prawna była jasna i niebudząca wątpliwości oraz precyzyjna, a przez to możliwa do wyegzekwowania. Analiza przepisów prawnych objętych zakresem przedmiotowym projektowanej ustawy wskazuje na możliwość różnej interpretacji ich treści. Ze względu na to, że przepisy te bezpośrednio kształtują uprawnienia pracowników, uzasadniona jest ich nowelizacja w sposób odpowiadający wymogom wynikającym z zasady określoności prawa.

Nie ulega wątpliwości, że zapewnienie skutecznej ochrony praw pracowniczych jest możliwe dzięki dobrze funkcjonującemu systemowi prawnemu, chroniącemu interesy pracownika. Zmieniające się realia społeczne i gospodarcze oraz pojawiające się wraz z nimi coraz to inne zagrożenia godzące w podstawowe prawa pracownicze, powodują konieczność ciągłej aktualizacji norm ochronnych prawa pracy. Niniejsza inicjatywa ustawodawcza Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej zmierza do poprawy regulacji prawnych w sposób niewystarczający zabezpieczających interesy pracowników, bądź to z powodu możliwości nadużywania określonych przepisów, bądź też ze względu na brak norm regulujących dane sytuacje.

Impulsem do wystąpienia z projektem ustawy zawierającym rozwiązania zwiększające ochronę pracowników są wnioski wynikające ze spraw wpływających do Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Weryfikacja sytuacji niektórych pracowników zgłaszających się po pomoc prawną wskazuje, że zdarzają się stosunkowo liczne przypadki nieprawidłowości i nadużyć, skutkujące pokrzywdzeniem pracowników. Są one najczęściej wynikiem określonego brzmienia danego przepisu, niezapewniającego pracownikom

wystarczającego poziomu ochrony, bądź też braku regulacji w danym zakresie. W związku z powyższym, konieczne jest wprowadzenie rozwiązań rozszerzających ochronę praw pracowniczych. Wychodzi to naprzeciw oczekiwaniom pracowników, którzy niejednokrotnie skutki braku realizacji przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających z prawa pracy odczuwają nie tylko w danym momencie i w odniesieniu do danego pracodawcy, ale także w odległej przyszłości, w różnych obszarach życia. Znamiennym przykładem jest tu niewydanie przez pracodawcę świadectwa pracy. Brak tego dokumentu nie tylko utrudnia kolejne zatrudnienie, ale stanowi także istotną przeszkodę w uzyskaniu świadczeń przysługujących osobom bezrobotnym czy też ubieganiu się o przyznanie uprawnień emerytalnych.

Projekt ustawy zmienia przepisy:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”;
- 2) ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1822, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem postępowania cywilnego”;
- 3) ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 306, z późn. zm.).

Zmiany wprowadzone w Kodeksie pracy dotyczą kwestii związanych z równym traktowaniem pracowników, ochroną osób korzystających z uprawnień rodzicielskich, mobbingiem, wydawaniem świadectw pracy i terminem przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

Zmiana Kodeksu postępowania cywilnego odnosi się do właściwości sądu w zakresie prowadzenia egzekucji tzw. czynności niezastępowalnych w odniesieniu do spraw pracowniczych.

Z kolei zmiany proponowane w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wprowadzają, analogiczne do proponowanych w Kodeksie pracy, rozwiązania dotyczące świadectw pracy.

Podkreślić należy, że pomimo iż projektowane zmiany wzmacniają ochronę pracowników, są one zarazem neutralne dla pracodawców – nie nakładają na nich nowych obowiązków, nie wiążą się również z dodatkowymi kosztami.



Ze względu na regulowaną problematykę, projekt ustawy został przekazany, celem zaopiniowania, Radzie Dialogu Społecznego. Uchwałą nr 31 strony pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 23 marca 2017 r. w sprawie prezydenckiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 21 listopada 2016 r.), Rada Dialogu Społecznego pozytywnie zaopiniowała zmiany dotyczące uprawnień rodzicielskich pracowników, zawarte w art. 1 pkt 3-5, 9 i 10 projektu ustawy, i zmiany dotyczące wydłużenia terminu na sprostowanie świadectwa pracy oraz zamieszczenia w art. 97 Kodeksu pracy normy, z której wprost wynika prawo pracownika do wystąpienia do sądu z roszczeniem o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Negatywnie oceniono propozycję zmiany art. 292 Kodeksu pracy, regulującą przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy, zamieszczoną w art. 1 pkt 12 projektu ustawy (stanowisko takie wynika z faktu, iż kwestia przedawnienia roszczeń jest przedmiotem prac powołanego w Ministerstwie Sprawiedliwości w dniu 16 września 2016 r. Zespołu do opracowania projektu zmian przepisów regulujących przedawnienie roszczeń cywilnoprawnych) oraz przepis przejściowy (art. 4 projektu ustawy). Wspólnego stanowiska nie wypracowano natomiast w odniesieniu do zmiany dotyczącej dyskryminacji (art. 1 pkt 1 i 2 projektu ustawy), wydania przez sąd orzeczenia zastępującego świadectwo pracy w przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy (art. 1 pkt 8 i art. 3 projektu ustawy) oraz zmiany odnoszącej się do właściwości przemiennej sądu przy egzekucji świadczeń niepieniężnych w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 2 projektu ustawy).

Z uwagi na okoliczność, iż niektóre z propozycji zmian, zawarte w opiniowanej przez Radę Dialogu Społecznego wersji projektu ustawy zostały wprowadzone do systemu prawnego w trakcie konsultacji niniejszej inicjatywy ustawodawczej (wydłużenie terminu na złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania i żądania nawiązania umowy o pracę, wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o współodpowiedzialności materialnej w formie pisemnej pod rygorem nieważności i wprowadzenie właściwości przemiennej sądów pracy w odniesieniu do roszczeń przysługujących pracownikowi tymczasowemu), stały się one bezprzedmiotowe, w związku z czym zakres projektu uległ zawężeniu w stosunku do opiniowanego przez Radę Dialogu Społecznego.

SZCZEGÓŁOWE OMÓWIENIE PROPOZYCJI ZMIAN ZAWARTYCH  
W PROJEKCIE USTAWY

**Art. 1 pkt 1 i 2 projektowanej ustawy (zmiany w art. 11<sup>3</sup> i 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy)**

Przepisy art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy zawierają normy o charakterze antydyskryminacyjnym. Art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy statuuje zasadę niedyskryminacji. Zgodnie z jej brzmieniem, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest niedopuszczalna. Rozwinięciem tej zasady jest art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy, który, w oparciu o te same kryteria, nakazuje równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Jak wynika z najnowszej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, przedstawionej m.in. w wyroku z dnia 2 października 2012 r., sygn. akt II PK 82/12, *ściśle odczytanie art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze – bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) – bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie*

*zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu (...)*”.

Powyższe oznacza, że dyskryminację stanowi wyłącznie gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego osobistą cechę lub właściwość niezwiązaną z wykonywaną pracą, przykładowo wymienioną w art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie jest natomiast dyskryminacją nierówność wynikająca z przyczyn innych niż uznane za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawca naruszył zasadę równego traktowania pracowników, określoną w art. 11<sup>2</sup> Kodeksu pracy.

Rodzi to doniosłe konsekwencje praktyczne. Po pierwsze, zgodnie z orzecznictwem sądowym, w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia okoliczności faktycznych uprawdzających nie tylko gorsze traktowanie, ale również fakt, iż to gorsze traktowanie spowodowane było niedozwoloną przyczyną, określoną w art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy. Dopiero w razie uprawdzienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że nierówne traktowanie było obiektywnie usprawdzione i nie wynikało z przyczyn dyskryminacyjnych. Po drugie, w przypadku gdy nierówne traktowanie spowodowane było przyczynami innymi niż wskazane w art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze na podstawie art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy. Przepis ten dotyczy bowiem zakazu dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy.

W ocenie projektodawcy brak jest racjonalnych przesłanek różnicujących dyskryminację i nierówne traktowanie, i tym bardziej odmiennie kształtujących konsekwencje naruszenia przez pracodawcę ww. zasad. Wobec powyższego, proponuje się zmianę art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy, poprzez stworzenie otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację. Zmiana ta polegać będzie na wykreśleniu z ww. przepisów sformułowania „a także bez względu na”. Spowoduje to, że każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację.

**Art. 1 pkt 3-5, 9 i 10 projektu ustawy (zmiany w art. 47, 50 § 5, 57 § 2, 163 § 3 i 177 § 5 Kodeksu pracy)**

Z dniem 2 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268, z późn. zm.), mająca na celu ułatwienie godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Realizując ww. cel ustawodawca m.in. uprościł i uelastyczył system urlopów związanych z rodzicielstwem oraz umożliwił rodzicom i opiekunom dziecka dzielenie się uprawnieniami związanymi z opieką nad dzieckiem w przypadku, gdy jedno z nich ma status pracownika, drugie natomiast objęte jest ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa na innej podstawie niż stosunek pracy (np. z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej). Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw rozszerzyła również krąg osób uprawnionych do urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego o pracownika, innego niż pracownik-ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny. W myśl obowiązujących przepisów, pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego w czterech szczególnych sytuacjach:

- 1) gdy matka dziecka, będąca pracownicą albo ubezpieczoną (tj. osobą niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych), legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji;
- 2) gdy matka dziecka, będąca pracownicą albo ubezpieczoną, przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem;
- 3) w przypadku zgonu matki dziecka;
- 4) w przypadku porzucenia dziecka przez matkę.

Przepisy te, na podstawie art. 182<sup>1g</sup> Kodeksu pracy, stosuje się odpowiednio również do urlopu rodzicielskiego

Z uwagi na wprowadzenie możliwości wykorzystania urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego także przez pracowników-innych członków najbliższej rodziny zasadne jest objęcie ww. osób szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz przyznanie im uprawnień analogicznych do przysługujących pracownikom oraz pracownikom-ojcom wychowującym dziecko, korzystającym z tych urlopów. W związku z powyższym, w projekcie ustawy proponuje się zmianę:

- 1) art. 47 Kodeksu pracy, dotyczącego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli podjął on pracę w wyniku przywrócenia do pracy – w przypadku gdy umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem-innym członkiem najbliższej rodziny wynagrodzenie przysługiwać będzie za cały czas pozostawania bez pracy;
- 2) art. 50 § 5 Kodeksu pracy, dotyczącego wyłączenia stosowania przepisu, zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, w stosunku do pracownic w okresie ciąży, pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego oraz pracowników podlegających ochronie na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych – zakresem wyłączenia zostanie objęte również wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny;
- 3) art. 57 § 2 Kodeksu pracy, dotyczącego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli podjął on pracę w wyniku przywrócenia do pracy – w przypadku gdy umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem-innym członkiem najbliższej rodziny wynagrodzenie przysługiwać będzie za cały czas pozostawania bez pracy;
- 4) art. 163 § 3 Kodeksu pracy, dotyczącego obowiązku udzielenia przez pracodawcę pracownicy oraz pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim – obowiązek ten dotyczył będzie także urlopu udzielanego pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny;
- 5) art. 177 § 5 Kodeksu pracy, dotyczącego odpowiedniego stosowania przepisów zakazujących wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego do pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego – przepisy te znajdą odpowiednie zastosowanie również do pracownika-innego członka najbliższej rodziny w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Wprowadzenie powyższych zmian zrówna sytuację pracownika-innego członka najbliższej rodziny, korzystającego z urlopu macierzyńskiego bądź urlopu rodzicielskiego, z sytuacją pracownika-ojca wychowującego dziecko.

## **Art. 1 pkt 6 projektowanej ustawy (zmiana w art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy)**

Regulacja dotycząca mobbingu została wprowadzona do Kodeksu pracy ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081). Ww. ustawa dodała w Kodeksie pracy art. 94<sup>3</sup>, obligujący pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi, definiujący to zjawisko oraz określający roszczenia, z jakimi może wystąpić pracownik, który padł ofiarą mobbingu.

Mobbing, jako instytucja prawa pracy, nie jest objęty regulacjami prawa europejskiego (brak jest dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie mobbingu). Instytucja ta nie jest jednak obca systemom prawnym innych państw europejskich – zna ją m.in. ustawodawstwo austriackie i niemieckie.

Austriacki system prawny nie zawiera legalnej definicji mobbingu. Definicja tego pojęcia została sformułowana w wyroku austriackiego Sądu Najwyższego (Der Oberste Gerichtshof) z dnia 4 sierpnia 2009 r., gdzie wskazano, że są to *systematyczne, stygmatyzujące, narastające zdarzenia, które w długim okresie czasu wyrażają się brakiem akceptacji, izolacją, zatajaniem informacji, szkodzeniem opinii etc. wobec drugiej osoby*. W orzeczeniu z dnia 17 października 2002 r. austriacki Sąd Najwyższy podkreślił, że mobbing może występować również pomiędzy pracownikami i może się on charakteryzować systematycznym nieprzekazywaniem pomiędzy sobą dokumentów, przekazywaniem fałszywych informacji, dawaniem nieodpowiednich wskazówek z celem podważenia pozycji innego pracownika w zakładzie pracy i ostatecznie wyrugowaniem go z zajmowanego miejsca pracy. Z kolei w wyroku z dnia 2 kwietnia 2009 r. Sąd Najwyższy orzekł, że mobbing pracownika wobec pracownika nie musi mieć charakteru podporządkowania (przełożony-podwładny), a pracownik, który doświadczył mobbingu od innego pracownika, również może domagać się odszkodowania. Podstawę prawną roszczeń przysługujących pracownikowi stanowią przepisy § 1157 austriackiego kodeksu cywilnego (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) z dnia 1 czerwca 1811 r. oraz § 18 ustawy o pracownikach (Angestelltengesetz) z dnia 11 maja 1921 r., które gwarantują pracownikowi ochronę życia i zdrowia oraz zapewniają niezbędne pomieszczenia do świadczenia pracy. Pracownik może wystąpić także z powództwem o ochronę czci i dobrego imienia oraz dóbr osobistych. Przesłanki ubiegania się o odszkodowanie z tytułu mobbingu nie stanowi uprzednie rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy ze wskazaniem tej okoliczności jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Legalnej definicji mobbingu nie przewiduje także niemiecki system prawny. Niemiecki Federalny Sąd Pracy (Bundesarbeitsgericht) w orzeczeniu z dnia 15 stycznia

1997 r. zdefiniował mobbing jako *systematyczne wrogie nastawienie, szykanowanie czy dyskryminowanie pracownika przez innego pracownika albo pracodawcę*. W ustawodawstwie niemieckim obowiązuje natomiast definicja nękania, przewidziana w § 3 ust. 3 ustawy o równouprawnieniu (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) z dnia 14 sierpnia 2006 r. Zgodnie z jej brzmieniem, *nękanie to niechciane zachowanie, które powoduje naruszenie godności ludzkiej poprzez zastraszanie, wrogość, upokorzenie, poniżenie albo znieważanie*. Z orzecznictwa Niemieckiego Federalnego Sądu Pracy wynika, że zachowania odpowiadające definicji nękania przewidzianej w § 3 ust. 3 ustawy o równouprawnieniu są traktowane jak mobbing. Stosownie do § 13 ustawy o równouprawnieniu, pracownik może, w czasie trwania stosunku pracy, żądać od pracodawcy zaprzestania działań mających charakter mobbingu. Żądanie takie należy zgłosić do pracodawcy i je uprawdopodobnić. Nie jest wymagane zachowanie określonego terminu, ani formy zgłoszenia. W sytuacji, gdy mobbingu dopuszcza się bezpośrednio pracodawca, pracownik może również wystąpić do rady zakładowej na podstawie § 85 ustawy o funkcjonowaniu zakładów pracy (Betriebsverfassungsgesetz) z dnia 15 stycznia 1972 r. Jeżeli między pracodawcą a radą zakładową występuje różnica zdań co do zgłaszanej przez pracownika sprawy, rada zakładowa zwołuje komisję pojednawczą. Komisja pojednawcza wydaje orzeczenie, będące porozumieniem pracodawcy z radą zakładową. Porozumienie takie nie może zostać zawarte, jeżeli skarżący (pracownik) wystąpi z powództwem cywilnym. Zgodnie z orzeczeniem Niemieckiego Federalnego Sądu Pracy z dnia 25 października 2007 r., pracodawca ponosi również odpowiedzialność za mobbing, którego dopuszcza się przełożony pracownika. W orzeczeniu z dnia 16 maja 2007 r. Niemiecki Federalny Sąd Pracy wskazał, że pracownik będący ofiarą mobbingu ma sześć miesięcy, od momentu wystąpienia ostatniego zdarzenia mającego charakter mobbingu, na ewentualne wytoczenie powództwa. Może się on domagać odszkodowania.

Na gruncie prawa polskiego, definicję mobbingu zawiera art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W kolejnych jednostkach redakcyjnych ww. regulacji zostały określone roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu. W myśl art. 94<sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z kolei pracownik, który

wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 94<sup>3</sup> § 4 Kodeksu pracy). Stosownie do § 5 art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Z treści przywołanych przepisów wynika, że przesłanką wystąpienia przez pracownika z powództwem o odszkodowanie z tytułu mobbingu jest uprzednie rozwiązanie przez niego stosunku pracy ze wskazaniem mobbingu jako okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2009 r., sygn. akt I PK 147/08). Wprowadzenie przez ustawodawcę takiego wymogu budzi istotne zastrzeżenia, ponieważ ogranicza krąg osób uprawnionych do wystąpienia z żądaniem odszkodowania tylko do tych pracowników, którzy rozwiązali stosunek pracy. Wynika to najprawdopodobniej z założenia, iż stopień uciążliwości praktyk mobbingowych jest tak duży, że mobbingowany pracownik niejako zmuszony jest do rozwiązania stosunku pracy (dalsze kontynuowanie przez niego zatrudnienia jest niemożliwe). Założenie to jest jednak błędne – analiza orzecznictwa sądowego wskazuje, iż niejednokrotnie żądania pracowników, którzy rozwiązali stosunek pracy, a więc spełnili ww. przesłankę formalną, okazują się niezasadne. Z drugiej zaś strony, często pracownicy, którzy faktycznie padli ofiarą praktyk mobbingowych, nie decydują się na rozwiązanie stosunku pracy ze względów bytowych. W tych sytuacjach pracodawca, który stosuje bądź dopuszcza do stosowania mobbingu, pozostaje bezkarny, gdyż pracownik, który z powodu mobbingu nie rozwiązał stosunku pracy, nie może dochodzić odszkodowania.

Uzależnienie dochodzenia odszkodowania z tytułu mobbingu od konieczności uprzedniego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy należy ocenić negatywnie również z tej przyczyny, że pracownik będący ofiarą mobbingu nie może skutecznie ubiegać się o odszkodowanie także wówczas, gdy jego stosunek pracy zostanie rozwiązany przez samego pracodawcę. Praktyka taka jest często stosowana przez pracodawców, którzy spodziewając się pozwu o odszkodowanie, sami wcześniej rozwiązują stosunek pracy, unikając w ten sposób odpowiedzialności odszkodowawczej.

Wreszcie, brak jest racjonalnego uzasadnienia dla zróżnicowania przez ustawodawcę przesłanek dochodzenia roszczeń przysługujących pracownikowi, wobec którego stosowano mobbing. Zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę spowodowaną rozstrojem zdrowia pracownik może dochodzić niezależnie od tego, czy rozwiązał umowę o pracę. Inaczej jest w przypadku roszczenia odszkodowawczego. Przyjęcie powyższej koncepcji budzi poważne wątpliwości w zakresie równego traktowania ofiar mobbingu.



Mając na względzie przywołane wyżej okoliczności, uprawnione jest stwierdzenie, że obecna regulacja instytucji mobbingu nie zapewnia jednakowej ochrony wszystkim pracownikom, wobec których stosowano praktyki mobbingowe. Nie stanowi również skutecznego instrumentu, tak zniechęcającego do stosowania mobbingu (sankcja finansowa za stosowanie praktyk mobbingowych jest łatwa do uniknięcia), jak i zachęcającego pracodawcę do prowadzenia działań antymobbingowych, o których mowa w art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy. Trudno ją zatem uznać za zabezpieczającą, we właściwy sposób, interesy pracownika. Odpowiednim zabezpieczeniem nie jest także możliwość dochodzenia przez pracownika odszkodowania na zasadach ogólnych. Jest to nie tylko trudniejsze (wiąże się chociażby z koniecznością uiszczenia wyższej, niż w sprawach pracowniczych, opłaty sądowej), ale też nie wszyscy pracownicy wiedzą o tej możliwości (nie wynika ona z Kodeksu pracy). Ponadto, poniekąd oczywistym jest, że skoro mamy do czynienia z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, to materialnoprawną podstawę roszczeń pracownika z tego tytułu powinny stanowić przepisy tego Kodeksu, a dochodzenie tych roszczeń powinno następować w takim samym trybie, jak innych spraw z zakresu prawa pracy.

W związku z tym, w projekcie ustawy proponuje się zmianę art. 94<sup>3</sup> § 4 Kodeksu pracy, poprzez uzupełnienie tego przepisu o możliwość dochodzenia od pracodawcy odszkodowania także w sytuacji, gdy pracownik nie rozwiązał stosunku pracy, ale – na skutek stosowanych wobec niego działań mobbingowych – poniósł konkretną szkodę. Tym samym pracownik mógłby ubiegać się o odszkodowanie w dwóch przypadkach, tj. w razie rozwiązania, wskutek mobbingu, umowy o pracę oraz w razie wyrządzenia mu, w rezultacie stosowania mobbingu, szkody, niezależnie od tego, czy stosunek pracy nadal trwa czy też został on rozwiązany przez pracodawcę. Powyższe powinno wyeliminować nadużycia występujące na tle obecnego brzmienia przedmiotowego przepisu.

**Art. 1 pkt 7 projektu ustawy (dodanie § 1<sup>4</sup> oraz zmiana § 2<sup>1</sup> w art. 97 Kodeksu pracy)**

W aktualnym stanie prawnym, pracownikowi, który nie zgadza się z treścią wydanego mu przez pracodawcę świadectwa pracy, przysługuje prawo dochodzenia jego sprostowania. Procedura sprostowania świadectwa pracy jest dwuetapowa. Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy, pracownik może, w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, wystąpić

z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., sygn. II PK 156/09, terminy określone w art. 97 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy są terminami prawa materialnego, stąd też powództwo wytoczone po ich upływie podlega oddaleniu bez badania jego merytorycznej zasadności, o ile terminów nie przywrócono. Jeżeli zatem pracownik wystąpi do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy po upływie 7 dni od daty otrzymania tego dokumentu, a pracodawca odmówi uwzględnienia wniosku, to powództwo pracownika ma nikłe szanse powodzenia, zachodzi natomiast realne niebezpieczeństwo, że zostanie oddalone bez badania merytorycznej zasadności.

Sąd pracy, rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, z urzędu bada, czy pracownik dochował zarówno terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Powództwo pracownika przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy nie może zostać uwzględnione, jeżeli pracownik dochował wprawdzie terminu do wystąpienia z powództwem, ale uchybił terminowi do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, chyba że zachodzą przesłanki uzasadniające przywrócenie uchybionego terminu. Skutki uchybienia terminom przewidzianym w art. 97 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy są zatem bardzo poważne, gdyż w praktyce wykluczają możliwość dochodzenia sprostowania świadectwa pracy i zmuszają pracownika do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego.

Ze względu na znaczenie świadectwa pracy dla pracownika, w szczególności jako dokumentu potwierdzającego przebieg zatrudnienia i niezbędnego do uzyskania różnego rodzaju świadczeń, proponuje się wydłużenie terminów do wystąpienia z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy oraz żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Obowiązujący obecnie 7-dniowy termin przewidziany na dokonanie obu tych czynności jest zbyt krótki, co potwierdzają sprawy wpływające do Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Stosunkowo często zdarzają się sytuacje, gdy nieprawidłowości w treści świadectwa pracy ujawniane są później niż po upływie 7 dni od daty otrzymania tego dokumentu. Dostrzeżenie nieprawidłowości w świadectwie pracy po upływie ww. terminu praktycznie wyklucza możliwość sprostowania tego dokumentu na drodze sądowej, gdyż terminy przewidziane w art. 97 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy są terminami prawa materialnego, co

pozostawia pracownika z wadliwym świadectwem pracy bez możliwości dochodzenia swoich praw. Z tego względu proponuje się wydłużenie terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy oraz skierowania żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy, z 7 do 14 dni. Pozwoli to pracownikowi zorientować się w ewentualnych nieprawidłowościach co do treści otrzymanego dokumentu i podjąć przewidziane prawem działania zmierzające do usunięcia wadliwości. Podkreślić przy tym należy, że aktualne terminy sprostowania świadectwa pracy obowiązują w niezmienionej postaci od dnia 1 maja 1989 r., tj. od daty wejścia w życie ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 20, poz. 107). Ich długość nie przystaje zatem do aktualnych realiów społeczno-gospodarczych, zwłaszcza, że obecnie zmiany na rynku pracy następują znacznie szybciej niż kiedyś (do wyjątków należą sytuacje, gdy pracownik przez cały okres swej kariery zawodowej wykonuje pracę na rzecz tego samego pracodawcy).

Jednocześnie, celem uporządkowania przysługujących pracownikowi roszczeń dotyczących świadectwa pracy, proponuje się dodanie w art. 97 Kodeksu pracy § 1<sup>4</sup>, uprawniającego pracownika do wystąpienia, w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy, z roszczeniem o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy do sądu pracy. W chwili obecnej Kodeks pracy nie zawiera tego rodzaju normy prawnej. Zważywszy na fakt, iż analogiczną regulację przewidziano w odniesieniu do sprostowania świadectwa pracy, wprowadzenie tej zmiany jest nie tylko zasadne, ale również zwiększy pewność prawa, wyraźnie wskazując pracownikowi uprawnienie, z którego może w takiej sytuacji skorzystać.

**Art. 1 pkt 8 i art. 3 projektowanej ustawy (dodanie art. 97<sup>1</sup> w Kodeksie pracy i art. 18c w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych)**

W aktualnym stanie prawnym regulacja dotycząca świadectwa pracy została zawarta w art. 97 Kodeksu pracy.

Z kolei art. 18a ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stanowi, że agencja pracy tymczasowej wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego zakońzonego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę, nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych

miesiący. Stosownie do ust. 2 tego przepisu, świadectwo pracy wydaje się w dniu upływu terminu, o którym mowa w ust. 1. Jeżeli jednak rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nawiązanej przed upływem 12 kolejnych miesięcy przypada po upływie tego terminu, świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy o pracę. W sytuacji gdy wydanie świadectwa pracy w terminach określonych w ust. 2 nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza świadectwo pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy (art. 18a ust. 3). Zgodnie natomiast z art. 18b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, pracownik tymczasowy może w każdym czasie żądać wydania przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

W przypadku gdy pracodawca odmawia wydania świadectwa pracy, pracownik może wystąpić do sądu pracy z powództwem o zobowiązanie pracodawcy do wydania tego dokumentu. Wyrok sądu podlega wykonaniu w trybie przewidzianym dla egzekucji świadczeń niepieniężnych, tj. art. 1050 i 1050<sup>1</sup> Kodeksu postępowania cywilnego. Powyższe dotyczy również pracownika tymczasowego, który nie otrzymał świadectwa pracy od agencji pracy tymczasowej

Problem pojawia się w sytuacji, gdy pracodawca nie wykonuje orzeczenia sądu, a egzekucja okazuje się nieskuteczna lub nie może być prowadzona, np. ze względu na faktyczną likwidację podmiotu będącego pracodawcą bądź brak organów lub osób umocowanych do działania w jego imieniu. Tymczasem brak świadectwa pracy stanowi istotne utrudnienie dla pracownika i prowadzi do jego daleko idącego pokrzywdzenia, w szczególności poważnie utrudnia lub wręcz uniemożliwia ustalenie okresów zatrudnienia dla celów związanych z ubezpieczeniem społecznym, a także realizację innych uprawnień pracowniczych związanych z tzw. ogólnym stażem pracy lub dokonanie takich czynności, jak chociażby rejestracja jako bezrobotny albo poszukujący pracy. Zgodnie bowiem z § 5 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz. U. poz. 1299), osoba ubiegająca się o zarejestrowanie jako bezrobotny albo poszukujący pracy w trybie określonym, odpowiednio, w § 2 ust. 1 pkt 1 albo ust. 2 pkt 1, przedkłada do wglądu pracownikowi powiatowego urzędu pracy dokonującemu rejestracji m.in. świadectwa pracy.

W obecnym stanie prawnym pracownik, w razie braku świadectwa pracy, w celu udowodnienia swojego zatrudnienia, musi wytoczyć powództwo o ustalenie w trybie art. 189

Kodeksu postępowania cywilnego, przy czym zauważyć należy, że orzeczenie sądu ustalające istnienie stosunku nie ma znaczenia, np. w postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W tej sytuacji proponuje się wprowadzenie regulacji prawnej umożliwiającej wystąpienie z powództwem o wydanie orzeczenia zastępującego świadectwo pracy. Takie rozwiązanie umożliwi pracownikowi uzyskanie dokumentu, który następnie będzie mógł przedłożyć w odpowiednich instytucjach czy organach bądź u kolejnego pracodawcy. Ww. powództwo pracownik mógłby wytoczyć wówczas, gdy pracodawca nie wydał mu świadectwa pracy, w szczególności w przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy. Koreluje to z powszechnie przyjętym poglądem, że wydanie świadectwa pracy jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy, niezależnym od trybu i okoliczności ustania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Zakres zastosowania tego przepisu obejmowałby różnorakie sytuacje, w szczególności takie, gdy pracownik nie ma możliwości uzyskania świadectwa pracy od pracodawcy ze względu na jego faktyczną likwidację lub zaprzestanie wykonywania działalności bądź brak organów lub osób, o których mowa w art. 3<sup>1</sup> Kodeksu pracy, ale także wtedy, gdy pracodawca odmawia wydania świadectwa pracy z innych przyczyn, np. kierując się chęcią dokuczenia pracownikowi. W orzeczeniu zastępującym świadectwo pracy zamieszczane byłyby informacje określone w art. 97 § 2 Kodeksu pracy oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282, z późn. zm.). W przypadku braku możliwości ustalenia przez sąd wszystkich informacji określonych w ww. przepisach, w orzeczeniu zamieszczałoby się co najmniej informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, zajmowanych stanowisk i trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. Ustalenie tych ostatnich okoliczności nie powinno wiązać się z trudnościami dowodowymi, skoro mogą one zostać wykazane, np. dowodem z dokumentu (umowy o pracę, aneksów do tej umowy, pisemnych oświadczeń o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę), a także w drodze przesłuchania świadków i stron.

Zmiany dotyczące wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy zostałyby wprowadzone w Kodeksie pracy (dodawany art. 97<sup>1</sup>) i ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (dodawany art. 18c). Powyższe rozwiązanie powinno przyczynić się do istotnego polepszenia sytuacji prawnej pracowników i pracowników tymczasowych.

Sprawy dotyczące wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy są rozpoznawalby w trybie Kodeksu postępowania cywilnego w postępowaniu nieprocesowym.

#### **Art. 1 pkt 11 projektowanej ustawy (zmiana w art. 282 § 1 Kodeksu pracy)**

Zgodnie z art. 282 pkt 3 Kodeksu pracy, kto wbrew obowiązkowi nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Ze względu na istotne znaczenie, jakie ten dokument potwierdzający przebieg zatrudnienia ma dla pracownika, tak z perspektywy poszukiwania kolejnej pracy, jak i ubiegania się o świadczenia z tytułu bezrobocia, a w przyszłości również o świadczenia emerytalne, proponuje się zaostrenie regulacji kodeksowej poprzez przyjęcie, iż karze podlega niewydanie pracownikowi świadectwa pracy w określonym przepisami prawa terminie. Aktualnie termin ten wynika z art. 97 Kodeksu pracy oraz wydanego na podstawie § 4 tego przepisu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Ww. propozycja zmiany koresponduje z zaproponowanymi w art. 1 pkt 7 i 8 projektu ustawy zmianami dotyczącymi świadectw pracy, wzmacniając ochronę pracownika.

#### **Art. 1 pkt 12 projektowanej ustawy (zmiana w art. 292 Kodeksu pracy)**

Obowiązująca regulacja dotycząca przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy budzi wątpliwości. Stosownie do art. 292 Kodeksu pracy, roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne. Powyższe rodzi pytanie, czy sąd powinien uwzględniać upływ przedawnienia z urzędu czy tylko na wniosek strony procesu. Za pierwszą z tych możliwości zdaje się przemawiać wskazana w omawianym przepisie możliwość dochodzenia przedawnionego roszczenia (chyba że dłużnik zrzeknie się korzystania z przedawnienia), za drugą natomiast – uchylene ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110, z późn. zm.) przepisu § 2 art. 292 Kodeksu pracy, nakazującego uwzględnianie upływu przedawnienia z urzędu, a także regulacja obowiązująca

na gruncie prawa cywilnego, dotycząca uwzględniania przedawnienia tylko na zarzut osoby, przeciwko której przysługuje roszczenie (art. 117 § 2 Kodeksu cywilnego).

Sąd Najwyższy opowiedział się za drugą z ww. możliwości, stwierdzając w uchwale z dnia 6 marca 1998 r., sygn. akt III ZP 50/97, że po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Z kolei w uchwale z dnia 10 maja 2000 r., sygn. akt III ZP 13/00, Sąd Najwyższy przyjął, że w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy sąd nie uwzględnia z urzędu upływu terminu przedawnienia. W szczególnych sytuacjach sąd może uznać skorzystanie z zarzutu przedawnienia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 Kodeksu pracy). Kontynuacją tej linii orzeczniczej jest wyrok z dnia 2 sierpnia 2000 r., sygn. akt I PKN 746/99, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że niedopuszczalne jest oddalenie w całości powództwa z uwagi na przedawnienie roszczenia skierowanego przeciwko dwóm pozwanym wówczas, gdy tylko jeden z nich podniósł zarzut (przedawnienia).

W celu zapewnienia zgodności orzecznictwa z literalnym brzmieniem przepisu proponuje się nadanie art. 292 Kodeksu pracy brzmienia analogicznego do zawartego w art. 117 § 2 Kodeksu cywilnego (po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia dokonane przed upływem terminu przedawnienia jest nieważne).

## **Art. 2 projektowanej ustawy (zmiana w art. 1050 Kodeksu postępowania cywilnego)**

W aktualnym stanie prawnym, sądem właściwym do prowadzenia egzekucji tzw. czynności niezastępowalnych jest sąd, w którego okręgu czynność ma być wykonana. Zasada ta dotyczy wszystkich spraw, w tym również spraw z zakresu prawa pracy. Zauważyć należy, że sądem, w którego okręgu czynność ma być wykonana, zazwyczaj jest sąd, w którego okręgu znajduje się siedziba dłużnika. Takie ukształtowanie przepisów o właściwości stanowi realną barierę dla skutecznej egzekucji prawomocnych orzeczeń zobowiązujących pracodawcę do wykonania określonych czynności, np. wydania świadectwa pracy. Zdarzają się bowiem przypadki, że pracodawcy zmieniają swoją siedzibę przenosząc ją do innej miejscowości (zazwyczaj dużego miasta), co skutkuje zmianą właściwości sądu. Zaznaczyć

należy, że siedziba takiego sądu zazwyczaj jest odległa nie tylko od miejsca zamieszkania pracownika, ale również od miejsca świadczenia pracy, co stanowi naturalną przeszkodę w skutecznym egzekwowaniu wyroku. Kolejną barierę stanowi natomiast znaczny wpływ spraw w sądach właściwych ze względu na siedzibę dłużnika, czego konsekwencją są opóźnienia w rozpoznaniu wniosku. Tymczasem, zauważyć należy, że chociażby w przypadku wskazanego wyżej świadectwa pracy, chodzi o dokument niezmiernie istotny dla pracownika, którego posiadanie warunkuje możliwość zarejestrowania się w charakterze bezrobotnego tudzież poszukującego pracy, a także łatwe udowodnienie okresów zatrudnienia w razie podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy bądź ubiegania się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Proponuje się zatem wprowadzenie rozwiązania wzorowanego na art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, tj. właściwości przemiennej sądu przy egzekucji świadczeń niepieniężnych w sprawach z zakresu prawa pracy. Taka zmiana umożliwi skuteczniejszą egzekucję orzeczeń oraz usprawni i przyspieszy postępowanie sądowe, eliminując trudności związane z samą tylko odległością, skoro sądem właściwym będzie m.in. sąd właściwy ze względu na miejsce wykonywania pracy.

#### **Art. 4 projektowanej ustawy**

Art. 4 projektowanej ustawy zawiera przepis przejściowy. Zgodnie z jego brzmieniem, do terminów sprostowania świadectwa pracy, które rozpoczęły bieg i nie upłynęły do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stosowane będą przepisy nowe.

#### **Art. 5 projektowanej ustawy**

Proponuje się, aby ustawa weszła w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia. 30-dniowy okres *vacatio legis* umożliwi zainteresowanym stronom zapoznanie się z wprowadzonymi zmianami.

Projekt ustawy w sposób korzystny wpłynie na sytuację pracowników, ułatwiając im korzystanie z uprawnień pracowniczych oraz zmniejszając liczbę występujących obecnie



nieprawidłowości i nadużyć. Jednocześnie projektowane zmiany nie nakładają dodatkowych obowiązków i obciążeń finansowych na pracodawców.

Wejście w życie projektowanej regulacji nie będzie miało wpływu na sektor finansów publicznych.



Warszawa, dnia 19 czerwca 2017 r.

KANCELARIA PREZYDENTA  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Sekretarz Stanu  
Andrzej Dera

BPU.15.6.14

SEKRETARIAT SZEFA KS

L.dz. ....

Data wpływu 20-06-2017

Pani

Agnieszka Kaczmarska

Szef Kancelarii Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowna Pani Minister,*

W nawiązaniu do skierowanego do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudę w dniu 1 czerwca 2017 r. projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, uprzejmie informuję, że ww. projekt nie nakłada dodatkowych obowiązków i, co do zasady, nie wywołuje skutków finansowych dla sektora mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Regulacje zawarte w projekcie ustawy stanowią, w przeważającej mierze, doprecyzowanie obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, do których przestrzegania już obecnie zobowiązani są pracodawcy.

Odnosząc się natomiast do potencjalnych obciążeń finansowych związanych z projektowanym objęciem szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy pracowników-innych członków najbliższej rodziny, wskazać należy przede wszystkim, że ww. osoby mają możliwość korzystania z urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego jedynie w czterech szczególnych, niezwykle rzadko występujących sytuacjach, tj.:

- 1) gdy matka dziecka, będąca pracownicą albo ubezpieczoną (tj. osobą niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych), legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji;
- 2) gdy matka dziecka, będąca pracownicą albo ubezpieczoną, przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem;

- 3) w przypadku zgonu matki dziecka;
- 4) w przypadku porzucenia dziecka przez matkę.

Ewentualne skutki finansowe, jakie mogłyby powstać w konsekwencji objęcia ww. osób szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, wystąpiłyby wyłącznie w razie rozwiązania z nimi stosunku pracy przez pracodawcę i przywrócenia przez sąd do pracy. Zaistnienie takich przypadków wydaje się mało prawdopodobne, zarówno ze względu na wąski zakres regulacji uprawniającej pracowników-innych członków najbliższej rodziny do korzystania z urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego (jak już wskazano, są to wyjątkowe sytuacje) oraz szczególne okoliczności, w jakich znalazły się te osoby (trudno sobie wyobrazić, żeby w takich przypadkach pracodawca zdecydował się na rozwiązanie stosunku pracy).

Przedstawiony przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

*z wyrazami nacisku*  
*Andrzej Duda*