

UCHWAŁA Nr 18
strony pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego
z dnia 19 października 2016 r.
w sprawie projektu zmiany ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

Na podstawie art. 7 w związku z art. 29 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r., poz. 1240), zwanej dalej „ustawą”, uchwała się co następuje:

§ 1

1. Strona pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego przedstawia wspólnie uzgodniony projekt zmiany ustawy Kodeks pracy w sprawie wydłużenia terminów na odwołanie oraz wprowadzenia do Kodeksu pracy rozwiązań promujących alternatywne rozwiązywanie sporów.
2. Projekt wraz z uzasadnieniem i oceną skutków regulacji stanowi integralny załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za stronę pracowników



Za stronę pracodawców



Projekt ustawy 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.) wprowadza się następujące zmiany:*

1. *po art. 94³ Kodeksu pracy dodaje się nowy art. 94⁴ w brzmieniu:*

„§1. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości przedsądowego, polubownego rozstrzygania 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 ”.

2. *art. 264 Kodeksu pracy otrzymuje następujące brzmienie:*

§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 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 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

3. *po art. 264 Kodeksu pracy dodaje się nowy art. 264¹ k.p. w brzmieniu:*

„Zawarcie umowy o mediację przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 264.”

Art. 2. *Do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub wygaśnięcia umowy o pracę, żądania nawiązania umowy o pracę w przypadku odmowy przyjęcia do pracy, stosuje się przepisy dotychczasowe jeżeli pismo wypowiedzające umowę, zawiadomienie o rozwiązaniu bez wypowiedzenia, zawiadomienie o odmowie przyjęcia do pracy zostało doręczone przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy albo umowa o pracę wygasła przed dniem wejścia w niniejszej ustawy.*

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

Uzasadnienie:

1. Przepis art. 264 k.p. określa terminy wniesienia do sądów pozwów w sprawach związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy bądź odmowy nawiązania stosunku pracy.

Obowiązujący termin 7 dniowy na odwołanie się od wypowiedzenia umowy o pracę nie zawsze pozwala pracownikowi na rozsądne rozważenie wszystkich okoliczności sprawy. Wydaje się zasadne wydłużenie tego okresu do 21 dni.

Wydłużając termin na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę należy mieć na uwadze, iż 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).

Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy jest postępowaniem odrębnym w świetle przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. Postępowanie z zakresu prawa pracy charakteryzuje się większym odformalizowaniem, co służy ułatwieniu pracownikom dochodzenia swoich roszczeń.

Wydłużenie okresu do 21 dni na odwołanie się od wypowiedzenia umowy o pracę umożliwi pracownikom rozważenie wszystkich okoliczności sporu, a jednocześnie zapewni ograniczenie w czasie rozstrzygnięcia sporów z zakresu rozwiązywania umów o pracę.

Wydłużając termin na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę należy konsekwentnie wydłużyć do 21 dni dwa pozostałe terminy z art. 264 Kp, tj.:

- 1) termin na wniesienie do sądu żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania pracy w przypadku rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub wygaśnięcia umowy o pracę.
 - 2) termin na wniesienie do sądu żądania nawiązania umowy o pracę w przypadku odmowy przyjęcia do pracy.
2. Zasadnym jest również 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.

| | |
|--|---|
| <p>Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> | <p>Data sporządzenia</p> <p>Źródło:</p> <p>Nr w wykazie prac</p> |
|--|---|

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Obecnie 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.

Głównym celem proponowanych rozwiązań jest promowanie mediacji jako alternatywnej metody rozstrzygnięcia sporów w sprawach z zakresu prawa pracy. 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.

Dodatkowo w obecnym stanie prawnym, terminy dochodzenia roszczeń, określone w art. 264 Kodeksu pracy tj. terminy odwołania się pracownika odpowiednio od wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz termin żądania nawiązania stosunku pracy, są bardzo krótkie (odpowiednio 7 i 14 dni), biorąc pod uwagę konieczność przygotowania pisma procesowego (pozwu), a przede wszystkim ocenę zasadności i zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę, czy też odmowy jej nawiązania. Niemniej jedną z wartości chronionych przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę jest pewność w stosunkach pracy. Co więcej, niezachowanie terminów oznacza utratę możliwości powołania się przez pracownika na bezprawność wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę. Dlatego proponuje się wydłużenie i zrównanie (do 21 dni) terminów dochodzenia roszczeń w celu umożliwienia pracownikowi na rozsądne rozważenie wszystkich okoliczności danej sprawy, a jednocześnie zapewni ograniczenie w czasie rozstrzygnięcia sporów z zakresu rozwiązywania umów o pracę.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Ze względu na fakt, że proponowane regulacje dotyczą materii prawa pracy i są przewidziane przepisami Kodeksu pracy, brak jest możliwości wprowadzenia innego rozwiązania niż nowelizacja ustawy.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Stopień stosowania mediacji jest różny w poszczególnych państwach członkowskich. Niektóre państwa członkowskie mają kompleksowe prawodawstwo lub zasady proceduralne dotyczące mediacji. W innych państwach organy prawodawcze wykazują nikłe zainteresowanie stworzeniem uregulowań dotyczących mediacji. Są jednak państwa członkowskie posiadające zakorzenioną kulturę mediacji, w większości opartą na samoregulacji.

Np. w Niemczech w 2012 r. weszła w życie ustawa o mediacji (Mediationsgesetz), art. 1 ustawy w sprawie

promowania mediacji i innych procedur pozasądowego rozstrzygania sporów z dnia 21 lipca 2012 r., opublikowanej w Bundesgesetzblatt I, s. 1577. Był to pierwszy akt prawny formalnie regulujący w Niemczech usługi mediacyjne. Ustawa ta wdraża również europejską dyrektywę mediacyjną do niemieckiego porządku prawnego (dyrektywa 2008/52/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych, opublikowana w Dz.U. L 136 z 24.5. 2008 r., s. 3). Zakres niemieckiej ustawy o mediacji wykracza poza wymogi zawarte w europejskiej dyrektywie. Dyrektywa ustala jedynie zasady dla rozwiązywania transgranicznych sporów cywilnych i handlowych, podczas gdy niemiecka ustawa o mediacji obejmuje swoim zakresem wszystkie rodzaje mediacji w Niemczech, bez względu na formę sporu i miejsce pobytu spierających się stron.

Hiszpania - ustawa nr 5/2012 z dnia 6 lipca 2012 r. o mediacji w sprawach cywilnych i handlowych wprowadza do hiszpańskiego porządku prawnego kompleksową regulację mediacji. W określonych sporach z zakresu prawa pracy istnieje obowiązek skorzystania z mediacji przed skierowaniem sprawy do sądu. Przewidziana została również możliwość zwolnienia uczestników mediacji od ponoszenia jej kosztów.

Włochy – dekretem nr 28/2010 została wprowadzona mediacja obowiązkowa, ukształtowana jako postępowanie przedsądowe. Warunkiem dopuszczalności drogi sądowej w określonych kategoriach spraw jest uprzednie wyczerpanie drogi postępowania mediacyjnego.

Czechy – mediację reguluje ustawa nr 202/2012. Jest dopuszczalna w każdej dziedzinie prawa z wyjątkiem przypadków, gdy jest ona wyłączona na mocy ustawy. Sędzia może zobowiązać strony do odbycia wstępnego spotkania z mediatorem, wówczas postępowanie może zostać zawieszona na okres do trzech miesięcy. Zarejestrowany mediator musi złożyć egzamin zawodowy przed komisją wyznaczoną przez Ministerstwo Sprawiedliwości.

Wielka Brytania – w 2001 r. wprowadzono do angielskich zasad postępowania cywilnego (*Civil Procedure Rules*) dobrowolną mediację, dopuszczając jedynie możliwość nałożenia przez sąd na strony sankcji w przypadku nieuzasadnionego uchylania się od mediacji. W ramach rozwoju orzecznictwa następuje stopniowe przekształcanie mediacji dobrowolnych w mediacje obowiązkowe.

USA – dla rozwoju mediacji w Stanach Zjednoczonych bardzo istotne było zaangażowanie prawników i sędziów. Zanim mediacje zostały wprowadzone do systemu sądów powszechnych w drodze ustaw stanowych, sędziowie uruchomili w niektórych sądach pilotażowe programy mediacyjne. Prawnicy byli pierwszymi mediatorami, często wykonywali pracę na zasadzie wolontariatu. Współcześnie mediacje są prowadzone niemal we wszystkich sprawach i we wszystkich sądach. Sukces mediacji w Stanach Zjednoczonych stał się wzorem dla wprowadzania programów mediacyjnych w innych państwach, również w Europie.

Kanada – w prowincji Ontario (Toronto) oraz w dwóch miastach Ottawa oraz Windsor wprowadzono obowiązkową mediację przedsądową. W ciągu prawie 20 lat osiągnięto poziom 60% spraw gospodarczych rozwiązywanych w drodze mediacji. Wprowadzenie mediacji obowiązkowej w trzech prowincjach było przełomowe w rozwoju mediacji

Jeśli chodzi o mediację obowiązkową to doświadczenia zagraniczne wskazują, że o ile wprowadzenie modelu mediacji obowiązkowych przynosi w krótkim terminie znaczący wzrost liczby spraw trafiających do mediacji, a jednocześnie spadek liczby spraw sądowych, to promocja mediacji w taki sposób może powodować pewne napięcia. Wolne od kontrowersji są natomiast działania mające na celu promocję mediacji poprzez budowanie społecznego kapitału zaufania do tej instytucji, zwłaszcza poprzez aktywne włączenie sądów i innych instytucji publicznych. (*źródło: Społeczna Rada ds. ADR przy Ministrze Sprawiedliwości*)

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

| Grupa | Wielkość | Źródło danych | Oddziaływanie |
|--|--------------------|--|---|
| Pracownicy – osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy | 10 558,1 tys. osób | Mały rocznik statystyczny 2015 (dane za 2014 r.) | Wszyscy pracownicy w rozumieniu art. 2 Kp |
| Pracodawcy, w tym pracujący na własny rachunek | 3 790 tys. | Mały rocznik statystyczny 2015 (dane za 2014 r.) | Wszyscy pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kp |

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy stanowi wspólnie uzgodniony projekt ustawy, opracowany na podstawie art. 7 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r. poz. 1240) i nie podlega konsultacjom społecznym.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

| | Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł] | | | | | | | | | | | Łącznie (0-10) | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------------|--|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| Dochody ogółem | | | | | | | | | | | | | |
| budżet państwa | | | | | | | | | | | | | |
| JST | | | | | | | | | | | | | |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) | | | | | | | | | | | | | |
| Wydatki ogółem | | | | | | | | | | | | | |
| budżet państwa | | | | | | | | | | | | | |
| JST | | | | | | | | | | | | | |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) | | | | | | | | | | | | | |
| Saldo ogółem | | | | | | | | | | | | | |
| budżet państwa | | | | | | | | | | | | | |
| JST | | | | | | | | | | | | | |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) | | | | | | | | | | | | | |
| Źródła finansowania | | | | | | | | | | | | | |
| Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń | <p>Projektowana regulacja nie spowoduje dodatkowych kosztów z budżetu państwa.</p> <p>Co prawda przy wydłużeniu terminów dochodzenia roszczeń należy spodziewać się wzrostu liczby spraw wpływających do sądów pracy, natomiast promowanie mediacji z zakresu prawa pracy przyczyni się do spadku liczby spraw, które będą wnoszone do sądów pracy.</p> | | | | | | | | | | | | |

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

| | | Skutki | | | | | | | Łącznie (0-10) |
|---|--|--------|---|---|---|---|----|--|----------------|
| Czas w latach od wejścia w życie zmian | | 0 | 1 | 2 | 3 | 5 | 10 | | |
| W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.) | duże przedsiębiorstwa | | | | | | | | |
| | sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw | | | | | | | | |
| | rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe | | | | | | | | |
| | (dodaj/usuń) | | | | | | | | |
| W ujęciu niepieniężny | duże przedsiębiorstwa | | | | | | | | |

| | | |
|--------------|--|--|
| m | sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw | |
| | rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe | |
| | (dodaj/usuń) | |
| Niemierzalne | (dodaj/usuń) | |
| | (dodaj/usuń) | |

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

tak
 nie
 nie dotyczy

zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.

tak
 nie
 nie dotyczy

Komentarz:

9. Wpływ na rynek pracy

Nie dotyczy

10. Wpływ na pozostałe obszary

środowisko naturalne
 sytuacja i rozwój regionalny
 inne:

demografia
 mienie państwowe

informatyzacja
 zdrowie

Omówienie wpływu

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planowane wejście w życie ustawy – 3 miesiące od dnia ogłoszenia.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Nie dotyczy

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Nie dotyczy