

Irena Galińska-Raczy

Ocena nowelizacji Kodeksu pracy (druk sejmowy nr 1653)¹

Assessment of the Bill on Amending the Labour code (Sejm's paper no. 1653) (WAP-2372/17): In the author's opinion, proposals regarding levelling rights of employees – other members of close family taking maternity leave (or parental one) – with rights of an employee – father raising a child, extending deadline for an employee to apply for correction of a work certificate, and applying to a labour court for correction of this document are justified. Significant doubts are related to introduction of the possibility of issuing by the court a decision replacing the certificate of employment. Finally, a positive opinion concerns the proposed amendment to Article 1050 of the Code of Civil Procedure, consisting introduction of the principle that enforcement of non-pecuniary benefits in the field of labour law, may be carried out before a court of an alternating jurisdiction, what will facilitate a lawyer submission of an application for such enforcement.

Keywords: Code of Civil Procedure | Labour Code | temporary work | labour law | bill

Słowa kluczowe: Kodeks postępowania cywilnego | Kodeks pracy | praca tymczasowa | prawo pracy | projekt ustawy

Ekspert ds. legislacji BAS; irena.galinska-raczy@sejm.gov.pl.

Przedmiot opinii

Opinia dotyczy wniesionego przez Prezydenta RP projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 1653/VIII kad.; dalej: projekt).

¹ *Opinia prawna na temat projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* sporządzona 5 grudnia 2017 r. na zlecenie przewodniczącego Komisji nadzwyczajnej ds. zmian w kodyfikacjach (druk sejmowy nr 1653/VIII kad.); BAS-WAP 2372/17.

Uwagi ogólne

W ocenianym projekcie zaproponowano zmiany odnoszące się do następujących grup zagadnień:

- katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację i mobbing,
- uprawnień związanych z rodzicielstwem,
- wydawania świadectw pracy,
- przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy,
- właściwości przemiennej sądu przy egzekucji świadczeń niepieniężnych z zakresu prawa pracy.

Proponowane zmiany odnoszą się do przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) oraz ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (dalej: u.z.p.t.). Zmiany te zostały przedstawione w szczegółowym uzasadnieniu, w którym zaprezentowano orzecznictwo sądowe, poglądy wyrażane w piśmiennictwie oraz przykłady rozwiązań obowiązujących w innych krajach.

W przedstawionych poniżej uwagach szczegółowych zostaną omówione te przepisy (wskazane w ramach wyżej wymienionych grup zagadnień), które mogą rodzić różnego typu problemy interpretacyjne i praktyczne związane ze stosowaniem proponowanych rozwiązań.

Uwagi szczegółowe

Przesłanki uzasadniające dyskryminację i mobbing

(art. 11³, 18^{3a} i art. 94³ k.p.)

Należy podzielić wątpliwości zgłoszone do nowelizacji art. 11³, 18^{3a} i art. 94³ k.p. w ramach opinii do projektu przez Sąd Najwyższy, Konfederację Lewiatan, a zwłaszcza te przedstawione w sposób szczegółowy w stanowisku Prokuratury Generalnej RP do ocenianego projektu. Słuszny wydaje się postulat o wyłączenie z prac legislacyjnych nad projektem zmiany dotyczącej zakazu dyskryminacji, m.in. z tego względu, że spotkała się ona z negatywną oceną ze strony pracodawców – zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy, a jednocześnie stanowi ona przedmiot prac Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Zdecydowanie korzystniejsza dla tej problematyki będzie całościowa jej regulacja, nie zaś wprowadzanie fragmentarycznej zmiany proponowanej w projekcie, zwłaszcza że zgłaszane są postulaty zmiany regulacji prawnej dotyczącej przede wszystkim mobbingu (w tym nowego zdefiniowania tego pojęcia i możliwości

dochodzenia odszkodowania z tytułu stosowania mobbingu przez pracodawcę), ale również dyskryminacji².

Uprawnienia związane z rodzicielstwem (art. 47, 50, 57, 163 i 177 k.p.)

Nowelizacja art. 47, 50, 57, 163 i 177 k.p. jest słuszna z punktu widzenia zrównania uprawnień pracownika – ojca wychowującego dziecko (w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego) z pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny. Stosowanie tego nowego rozwiązania może okazać się trudne z uwagi na problemy z definicją pojęcia „pracownik – inny członek najbliższej rodziny”.

W literaturze wskazuje się, że pojęcia tego nie definiują przepisy rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich, przepisy Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych ani Kodeks cywilny, do którego w zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy odsyła art. 300 k.p.³ W związku z tym można np. przyjmować, że obejmuje ono oprócz małżonka i dzieci, innych krewnych, powinowatych, także osoby niepowiązane formalnymi stosunkami prawnorodzinnymi (np. konkubent, jego dziecko), jeżeli uprawniony utrzymywał z nimi stosunki rodzinne, pozostając faktycznie w szczególnej bliskości powodowanej bardzo silną więzią uczuciową⁴. Wyrażane są opinie, że stopień pokrewieństwa nie powinien być wyłącznym kryterium zaliczenia danej osoby do najbliższych członków rodziny (m.in. w związku z wyrokiem SN z 13 kwietnia 2005 r., sygn. akt IV CK 648/04)⁵.

² Postulaty *de lege ferenda* odnoszące się nie tylko do Kodeksu pracy, ale również Kodeksu postępowania cywilnego zostały zgłoszone m.in. w monografiach G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2017, s. 386–393, oraz H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, np. s. 629–658.

³ Na taką możliwość interpretacji zwraca uwagę E. Maniewska w komentarzu do art. 175¹ k.p. [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, 2017, LEX. Autorka uznaje jednak, że najbliżsi członkowie rodziny inni niż ojciec – wychowujący dziecko, to wyłącznie krewni: rodzice matki lub ojca dziecka, ich rodzeństwo oraz rodzeństwo dziecka.

⁴ Zob. wyrok SN z 3 czerwca 2011 r., sygn. akt III CSK 279/10, LEX nr 898254; E. Maniewska, *Komentarz do art. 175¹ k.p.*, *op. cit.*

⁵ LEX nr 150318. W ten sposób: E. Kumor-Jezińska [w:] *Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, 2016, LEX. Autorka ta stwierdza, że: *W literaturze słusznie podnosi się, że definicja z art. 175¹ pkt 4 k.p. jest wadliwa (tautologiczna), przez co zastosowanie jej w praktyce nastręcza trudności, a ZUS w zależności od przyjmowanej interpretacji może kwestionować nabycie prawa do zasiłków. Wskazuje się również, że art. 175¹ pkt 4 k.p., w części, w jakiej nie precyzuje katalogu osób uprawnionych, jest niezgodny z konstytucyjną zasadą państwa prawnego (K. Kulig, „Członek najbliższej rodziny jako osoba nabywająca uprawnienia związane z rodzicielstwem”, MPP 2016, nr 3,*

Problem z interpretacją omawianego pojęcia wynika z tego, że na mocy ustawy z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw od 2 stycznia 2016 r., rozszerzając krąg osób, które mogą przejąć opiekę nad dzieckiem, nie określono precyzyjnie osób zaliczonych do członków najbliższej rodziny, uprawnionych do korzystania z uprawnień rodzicielskich, tylko odesłano do art. 29 ust. 5 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Artykuł 175¹ pkt 3 k.p. stanowi, że: *Ileć w przepisach działu jest mowa o: (...) pracowniku – innym członku najbliższej rodziny – należy przez to rozumieć będącego pracownikiem, innego niż pracownik – ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016 r. poz. 372, 960, 1248 i 1265)*⁶.

Do wskazanych trudności interpretacyjnych może dojść następna, ponieważ definicja pojęcia *pracownik – inny członek najbliższej rodziny* z art. 175¹ pkt 3 k.p. powstała na potrzeby działu ósmego Kodeksu pracy („Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”). W związku z tym będzie miała zastosowanie do nowelizowanego art. 177 k.p., nie zaś do pozostałych zmienianych przepisów. Artykuły 50 i 57 k.p. zostały bowiem zamieszczone w dziale drugim („Stosunek pracy”), art. 163 k.p. zaś w dziale siódmym („Urlopy pracownicze”).

Wydawanie świadectw pracy (art. 97 i 282 k.p. i art. 18c u.z.p.t)

1. Dodanie § 1⁴ do art. 97 k.p. (w brzmieniu: *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*) zostało w uzasadnieniu do projektu (s. 14) motywowane tym, że: *zwiększy pewność prawa, wyraźnie wskazując pracownikowi uprawnienie, z którego może w takiej sytuacji skorzystać.*

s. 135). *Ponadto znowelizowane przepisy nie zawierają regulacji kolizyjnej wskazującej, który z uprawnionych ma pierwszeństwo w nabyciu uprawnień – ojciec czy członek najbliższej rodziny. Członek najbliższej rodziny powinien uzyskać uprawnienie dopiero wówczas, gdy zrezygnuje z niego ojciec wychowujący dziecko. Z przepisu nie wynika też jasno, czy uprawnionym jest członek najbliższej rodziny ze strony matki dziecka czy ojca dziecka, czy może dziecka.*

⁶ Artykuł 29 ust. 5 ma brzmienie następujące: *W przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka albo ubezpieczonemu – innemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.*

W komentarzach do Kodeksu pracy uznawano, że: *Pracownikowi przysługuje zawsze możliwość dochodzenia przed sądem wydania przez pracodawcę świadectwa pracy, jeżeli pracodawca nie wykonał tego obowiązku. Przepisy o tym wprawdzie wyraźnie nie mówią, ale jest to oczywiste i wynika z ogólnej zasady realnego wykonywania zobowiązań*⁷. Również projektodawcy nie mają w tym względzie wątpliwości, gdyż jak stwierdzono w uzasadnieniu do projektu (s. 15): *W przypadku gdy pracodawca odmawia wydania świadectwa pracy, pracownik może wystąpić do sądu pracy z powództwem o zobowiązanie pracodawcy do wydania tego dokumentu.*

Odnosząc się do ocenianej propozycji nowelizacji art. 97 k.p., należałoby uwzględnić nie tylko to, że w obecnym stanie prawnym pracownik ma niekwestionowane prawo do wystąpienia wobec pracodawcy z roszczeniem o wydanie świadectwa pracy⁸, ale również może dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej niewydaniem tego dokumentu w terminie (art. 99 § 1 i 2 k.p.⁹), a pracodawca, który nie wyda świadectwa pracy, podlega karze grzywny (na podstawie art. 282 § 1 pkt 3 k.p.¹⁰). Co istotne, prawo pracownika do tych odszkodowań powstaje w razie kolejnych naruszeń przez pracodawcę obowiązku wydania w terminie właściwego świadectwa pracy¹¹.

⁷ J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, 2011, LEX.

⁸ Prawo to wynika z art. 97 k.p. i art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c. (roszczenie takie staje się wymagalne z dniem definitywnego ustania każdego stosunku pracy – tak: K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, 2017, LEX). Zob. postanowienie SN z 4 marca 2008 r., sygn. akt II PK 178/07, OSNP 2009, nr 11–12, poz. 145, w którym mowa o roszczeniu o wydanie świadectwa pracy.

⁹ Art. 99. § 1. *Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.*

§ 2. *Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.*

Prawo do tego odszkodowania nie jest zależne od dochodzenia przez pracownika sądowego sprostowania świadectwa lub jego wydania.

¹⁰ Art. 282. § 1. *Kto, wbrew obowiązkowi:*

1) *nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,*

2) *nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,*

3) *nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy,*
– *podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.*

¹¹ Tytułem przykładu należy wskazać wyrok SN z 30 czerwca 1977 r., sygn. akt I PR 37/77, OSNCP 1977, nr 12, poz. 249, w którym przyjęto, że uchylene się przez zakład

W związku z powyższym należałoby rozważyć, czy proponowany przepis nie stanowiłby nadregulacji.

2. Na pozytywną ocenę zasługuje wydłużenie z 7 dni do 14 dni terminu do wystąpienia przez pracownika do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy oraz skierowania żądania sprostowania tego dokumentu do sądu pracy (zmiana art. 97 § 2¹ k.p.). Taki przepis umożliwi pracownikowi m.in. ewentualną konsultację z prawnikiem, a jednocześnie wpisuje się w przyjętą przez ustawodawcę zasadę wydłużania terminów do dochodzenia roszczeń na drodze sądowej w sprawach z zakresu prawa pracy¹².

3. Ponownej analizy wymaga propozycja dodania regulacji dającej pracownikowi możliwość wystąpienia do sądu z roszczeniem o zobowiązanie pracodawcy do sprostowania świadectwa w sytuacji, kiedy pracodawca nie zawiadamia pracownika o odmowie sprostowania świadectwa pracy (zmiana art. 97 § 2¹ k.p.). Wydaje się, że niezajęcie przez pracodawcę stanowiska w sprawie wniosku pracownika o sprostowanie należy traktować jako nieuwzględnienie wniosku pracownika, a zatem proponowany przepis nie jest konieczny, bowiem pracownik ma w takiej sytuacji prawo wystąpienia do sądu.

Realnym problemem, jaki wynika z treści art. 97 § 2¹ k.p., jest to, że Kodeks pracy nie określa terminu, w jakim pracodawca powinien odnieść się do wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Kwestię tę reguluje § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. poz. 2292, ze zm.; dalej: rozporządzenie z 30 grudnia 2016 r.)¹³, a korzystniej dla pracowników byłoby, aby była ona ujęta w akcie podstawowym z punktu widzenia stron stosunku pracy, jakim jest Kodeks pracy.

4. Istotne wątpliwości budzi projektowane wprowadzenie możliwości wydania przez sąd orzeczenia zastępującego świadectwo pracy. To nowe rozwiązanie zostało zaproponowane w projekcie w ramach dodawanego art. 97¹ k.p., zgodnie z którym w przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie świadectwa pracy, pracownikowi będzie przysługiwać prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy (§ 1). W orzeczeniu tym

pracy z obowiązku wynikającego z art. 99 § 4 k.p. upoważnia pracownika do żądania ponownego odszkodowania w wysokości i na zasadach określonych w art. 99 k.p.

¹² Ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. 2016, poz. 2255) dokonano m.in. nowelizacji art. 264 k.p. w ten sposób, że wszystkie terminy określone w tym przepisie (czyli 7- i 14-dniowe) wydłużono do 21 dni.

¹³ § 7. 1. Pracodawca zawiadamia pracownika – w postaci papierowej lub elektronicznej – o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy.

byłyby zamieszczane informacje tożsame z treścią świadectwa pracy, a w przypadku braku możliwości ustalenia przez sąd wszystkich wymaganych informacji zamieszczano by co najmniej informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, zajmowanych stanowisk i trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy (§ 2).

Dla oceny proponowanej nowelizacji ważne jest wyjaśnienie istoty dokumentu, jakim jest świadectwo pracy. W judykaturze uznaje się, że świadectwo pracy nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia, nie ma też cech wyłączności w zakresie dowodowym w postępowaniu o realizację tych praw¹⁴. W opinii Sądu Najwyższego w zakresie dowodowym nie ma ono wyłączności i co za tym idzie, domniemanie prawdziwości, z jakiego korzysta jako dokument stwierdzający fakty, od których zależy posiadanie praw podmiotowych, może być obalone w postępowaniu o realizację tych praw¹⁵.

Jak stwierdza Sąd Najwyższy, np. uzależnienie wypłaty nagrody jubileuszowej od konieczności wykazania okresu poprzedniego zatrudnienia wyłącznie za pomocą świadectwa pracy, z wyłączeniem innych sposobów jego udowodnienia, narusza ustanowione w art. 78 k.p. zasady ustalania wynagrodzenia¹⁶. Stanowisko Sądu Najwyższego wskazuje, że świadectwo pracy nie jest jedynym dokumentem, na podstawie którego może zostać stwierdzony staż pracy pracownika. O długości stażu pracy świadczyć mogą także inne środki dowodowe, np. legitymacje ubezpieczeniowe, tzw. ZUS RUMUA, zaświadczenia z ZUS, umowy o pracę, pisma dotyczące rozwiązania stosunku pracy, a także zaświadczenia z miejsc poprzedniego zatrudnienia.

W literaturze wskazuje się, że jakkolwiek świadectwo pracy jest dokumentem preferowanym (przez pracodawców), to pracownik ma inne możliwości wyka-

¹⁴ Wyrok SN z 16 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 1/09, OSNP 2011, nr 5–6, poz. 71.

¹⁵ Uchwała SN z 28 września 1990 r., sygn. akt III PZP 15/90, OSNC 1991, nr 4, poz. 45.

¹⁶ W wyroku SN z 4 czerwca 2008 r., sygn. akt II PK 292/07, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 259, stwierdzono: *Nagroda jubileuszowa przysługuje zatem z tytułu obiektywnie osiągniętego przez pracownika stażu pracy, a nie z tytułu możliwości wykazania tego stażu wyłącznie przy pomocy wymaganego przez pracodawcę dokumentu. Inaczej mówiąc, powstanie prawa do nagrody jubileuszowej łączy się z posiadaniem przez pracownika określonego okresu zatrudnienia (tylko zakładowego lub również pozazakładowego), a nie z legitymowaniem się konkretnym dokumentem potwierdzającym ten okres. W przeciwnym razie doszłoby do sprzecznej z logiką i paradoksalnej sytuacji, w której pracownik pomimo nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w związku z posiadaniem (...) wymaganego ogólnego stażu pracy nigdy takiego świadczenia by nie otrzymał tylko z powodu niemożności przedłożenia świadectwa pracy potwierdzającego (...) okres poprzedniego zatrudnienia. (...) uzależnienie wypłaty gratyfikacji od kryterium wykazania tych okresów świadectwem pracy, z wyłączeniem innych sposobów ich udowodnienia, narusza zasady ustalania wynagrodzenia za pracę ustanowione w art. 78 k.p., odsyłającym między innymi do ilości świadczonej pracy, przenoszącej się w tym przypadku na staż pracy.*

zywania stażu pracy (np. obok umowy o pracę może posłużyć się wyciągiem z konta bankowego, na które było przelewane wynagrodzenie)¹⁷.

Z uwagi na wskazane cechy świadectwa pracy i jego rolę, wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisu, który zobowiązywałby sąd do wydawania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy, nie wydaje się rozwiązaniem słusznym. Do tej negatywnej opinii przyczyniają się również przyjęte w projekcie przesłanki uprawniające pracownika do występowania do sądu o wydanie takiego orzeczenia. Wśród tych przesłanek obok *bezsuktecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy* wymienia się *zaprzestanie działalności przez pracodawcę* (a więc jedną ze zwykłych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a nie np. śmierć pracodawcy), a nawet *inne przyczyny uniemożliwiające wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy*, czyli przesłankę sformułowaną w sposób na tyle ogólny i nieprecyzyjny, że będzie ona wymagać ustalenia jednolitej linii orzecniczej, co może być utrudnione z punktu widzenia art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c. (który stanowi, że w sprawach dotyczących świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych nie jest dopuszczalna skarga kasacyjna).

Wykładni sądowej będzie również wymagać przesłanka *bezsuktecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy*. Wyrok sądowy nakładający na pracodawcę obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy podlega wykonaniu na podstawie art. 1050 § 1 k.p.c.¹⁸. Artykuł 1050 § 3 k.p.c. stanowi, że po bezskutecznym upływie terminu na wykonanie przez dłużnika danej czynności (np. wydania świadectwa pracy), na wniosek wierzyciela – sąd nakłada na dłużnika karę i wyznacza nowy termin z zagrożeniem surowszą karą. W związku z tym niejasne staje się, do jakiego momentu tego postępowania należy odnosić określenie *bezsukteczna egzekucja*, o którym mowa w projektowanym przepisie.

Poza tym zgodnie z art. 459 k.p.c. sprawy o roszczenia ze stosunku pracy są rozpatrywane w procesie (w ramach postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych). W projekcie nie wyjaśniono, w ramach jakiego przepisu Kodeksu postępowania cywilnego odbywałoby się postępowanie nieprocesowe, o którym mowa w proponowanym art. 97¹ § 3 k.p.

Niezasadne z punktu widzenia systematyki jest zamieszczanie w Kodeksie pracy (a nie w Kodeksie postępowania cywilnego) przepisu ustalającego zasadę, że rozpatrywanie spraw z powództwa o *żądanie wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy następuje w postępowaniu nieprocesowym* (art. 97¹ § 3 k.p.).

¹⁷ P. Walorska, *Staż pracy*, 2014, LEX.

¹⁸ Który stanowi: *Jeżeli dłużnik ma wykonać czynność, której inna osoba wykonać za niego nie może, a której wykonanie zależy wyłącznie od jego woli, sąd, w którego okręgu czynność ma być wykonana, na wniosek wierzyciela po wysłuchaniu stron wyznaczy dłużnikowi termin do wykonania i zagrożi mu grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie czynności nie wykonał.*

Dodatkową kwestią pozostaje, że projekt nie przewiduje ograniczenia czasowego dla występowania przez pracownika z omawianym żądaniem w sensie określenia okresu, w jakim pracownik mógłby wносить wnioski do sądu i nie wskazuje momentu, od jakiego ten okres byłby liczony. Okresem takim mogłoby być np. sześć miesięcy liczone od dnia zakończenia *bezsuktecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy* albo od momentu zakończenia stosunku pracy.

5. Uwagi i wątpliwości poczynione w odniesieniu do proponowanej regulacji w Kodeksie pracy, która miałaby wprowadzać możliwość wydania przez sąd orzeczenia zastępującego świadectwo pracy, należy również odnieść do analogicznego rozwiązania proponowanego w dodawanym art. 18c do ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Jednocześnie proponowana nowelizacja wydaje się zbędna z punktu widzenia art. 5 u.z.p.t.¹⁹, ponieważ zgodnie z tym przepisem – w zakresie nieuregulowanym w tym akcie (a więc np. w zakresie wydawania świadectw pracy) do agencji tymczasowej i pracownika tymczasowego stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące pracownika i pracodawcy. Oznacza to, że przepisy wprowadzane w Kodeksie pracy dające pracownikowi możliwość występowania do sądu o wydanie orzeczenia zastępującego świadectwo pracy będą miały również zastosowanie do pracowników tymczasowych.

6. Zmiana art. 282 § 1 pkt 3 k.p.²⁰ (polegająca na dodaniu po słowie *pracownikowi* określenia *w terminie*) rozwiewa wątpliwości interpretacyjne zgłaszane do tej jednostki redakcyjnej Kodeksu pracy.

W doktrynie zauważono, że w świetle dyspozycji tego przepisu karalne jest tylko niewydanie świadectwa pracy²¹. Większość autorów opowiada się za stosowaniem językowej wykładni przepisu art. 282 § 1 pkt 3 k.p. i uznaje za wykroczenie jedynie niewydanie wcale świadectwa pracy, nie zaś wydanie go z opóź-

¹⁹ Art. 5. W zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika, z uwzględnieniem art. 6.

²⁰ Art. 282. § 1. Kto, wbrew obowiązkowi:

- 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,
- 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
- 3) nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy,
– podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

²¹ E.D. Baran, K.W. Baran, *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika po nowelizacji art. 281 i 282 kodeksu pracy*, „Prokuratura i Prawo” 1997, nr 10, s. 107.

nieniem²². Taka interpretacja jest oceniana, co prawda, jako niesprzyjająca silnej ochronie prawa pracownika do otrzymania świadectwa pracy w przewidzianym przepisami prawa terminie, ale jednocześnie jako trafniejsza z punktu widzenia funkcji gwarancyjnej prawa karnego²³.

W związku z tymi poglądami należałoby uznać, że w obecnym stanie prawnym opóźnienie w wydaniu świadectwa – nawet zawinione i długotrwałe – nie uprawnia do nałożenia grzywny na pracodawcę, a zatem projekt jest w tej mierze w pełni zasadny. Problemem, jaki może powstać przy stosowaniu tej nowej sankcji, może okazać się ustalenie terminu, w jakim pracodawca jest zobowiązany wydać świadectwo pracy, ponieważ Kodeks pracy posługuje się zwrotem *pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy*. Co prawda w § 4 rozporządzenia z 30 grudnia 2016 r., wskazuje się, że chodzi o dzień, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy (z pewnymi wyjątkami)²⁴, to *de lege ferenda* za korzystniejsze rozwiązanie z punktu widzenia stron stosunku pracy, należy uznać rozwiązanie, w którym to Kodeks pracy, a nie przepisy wykonawcze do tego aktu regulują w sposób jednoznaczny termin wydania tego dokumentu.

Przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy

Propozycja nadania art. 292 k.p. brzmienia analogicznego do zawartego w art. 117 § 2 k.c. została w uzasadnieniu projektu motywowana *celem zapewnienia zgodności orzecznictwa z literalnym brzmieniem przepisu*. W uzasadnieniu powołano ukształtowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, które stało się odpowiedzią na wątpliwość, czy w świetle art. 292 k.p. (po jego nowelizacji polegającej na uchynieniu § 2 tego artykułu²⁵) sąd powinien uwzględnić upływ przedawnienia

²² Tak R. Celeda [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005, oraz A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, Art. 190–305, Warszawa 2006. Za uznaniem za wykroczenie wydania świadectwa pracy z opóźnieniem opowiedział się natomiast M. Zieleniecki [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, Gdynia 2004.

²³ J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, 2010, LEX. W opinii tej autorki sprawca popełnia wykroczenie określone w art. 282 § 1 pkt 3 k.p., nie wydając pracownikowi świadectwa pracy.

²⁴ § 4. *W przypadku określonym w art. 97 § 1 Kodeksu pracy pracodawca wydaje świadectwo pracy niezwłocznie – w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2016 r. poz. 1113, 1250, 1823 i 1948) albo doręcza je w inny sposób.*

²⁵ Z którego wynikał obowiązek uwzględnienia z urzędu przedawnienia przez organ rozstrzygający spór oraz możliwość nieuwzględnienia upływu przedawnienia, jeżeli

z urzędu, czy tylko na wniosek strony procesu. Wątpliwości te miały swoje źródło w znajdującym się w art. 292 k.p. określeniu *roszczenia przedawnionego nie można dochodzić*.

W projekcie proponuje się skreślenie tego zwrotu i powtórzenie (ale nie dosłownie) treści przepisu art. 117 § 2 k.c. Choć według ugruntowanego w orzecznictwie Sądu Najwyższego²⁶ (mającego istotne znaczenie dla praktyki orzeczniczej) przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy uwzględnia się tak samo, jak w prawie cywilnym, czyli na zarzut pozwanego (a nie z urzędu), przyjęcie proponowanej treści art. 292 k.p. należy ocenić pozytywnie jako zabieg usuwający wszelkie wątpliwości w tym zakresie.

Właściwość przemienna sądu przy egzekucji świadczeń niepieniężnych z zakresu prawa pracy

Proponowana nowelizacja art. 1050 k.p.c. zasługuje na poparcie, ponieważ rozwiązanie to – polegające na wprowadzeniu zasady, że egzekucja świadczeń niepieniężnych z zakresu prawa pracy może być prowadzona przed sądem właściwości przemiennej – ułatwi prawnikowi składanie wniosku o taką egzekucję.

Podsumowanie

Zmiany proponowane w projekcie wymagają dalszych prac legislacyjnych, przy czym prace te w obszarze instytucji mobbingu i dyskryminacji powinny być prowadzone z uwzględnieniem dorobku pracy Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

opóźnienie w dochodzeniu roszczenia było usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie było nadmierne.

²⁶ Zob. np. wyrok SN z 13 stycznia 2015 r., sygn. akt II PK 77/14, LEX nr 1652388, w którym stwierdzono: *Przepis art. 292 k.p. posługuje się zwrotem „roszczenia przedawnionego nie można dochodzić”. Literalnie jest to sformułowanie odmienne, od użytego w art. 117 § 2 k.c., według którego „po upływie terminu przedawnienia ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia”. Jednakże wykładnia logiczna prowadzi do wniosku, że sformułowania te są równoważne. Inaczej mówiąc, użyty w art. 117 § 2 k.c. po nowelizacji zwrot, że dłużnik może uchylić się od zaspokojenia przedawnionego roszczenia jest logicznie tożsamy ze sformułowaniem art. 292 k.p., że roszczenia przedawnionego nie można dochodzić. Dochodzenie roszczenia to bowiem nic innego jak jego realizacja w procesie, a zarzut przedawnienia (uchylenie się od zaspokojenia), oznacza niemożność dochodzenia roszczenia. Regulacja zawarta w art. 117 § 2 k.c., że uwzględnienie upływu terminu przedawnienia następuje na zarzut, oznacza więc niemożność dochodzenia roszczenia przedawnionego. W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., III ZP 13/00, OSNAPiUS 2000 Nr 23, poz. 846, przyjęto, że w sprawach o roszczenia ze stosunku pracy sąd nie uwzględnia z urzędu upływu terminu przedawnienia.*