



Pracodawcy RP

Rok założenia 1989

Kuc 74/11

Warszawa, dnia 24 stycznia 2011 r.

DDS/0314/01.01 /PR/RK

Pan Senator
Piotr Zientarski
Senat RP
Przewodniczący
Komisji Ustawodawczej

Pracodawcy RP

W odpowiedzi na pismo z dnia 30 grudnia 2010 r., nr BPS/KU – 034/994/13/10, Pracodawcy RP przesyłają, w załączeniu, stanowisko w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, nowelizującej artykuł 50 KP.

z wyrazami szacunku

Prezydent

Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej

Andrzej Malinowski

Andrzej Malinowski

**Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie projektu
ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, nowelizującej artykuł 50 KP**

Zgodnie z art. 50 Kodeksu pracy pracownikom zatrudnionym na podstawie terminowych umów o pracę przysługuje wyłącznie prawo do odszkodowania, w przypadku wypowiedzenia umowy terminowej z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów. Jedyne wyjątki przewidziano dla pracowników wymienionych w § 5 art. 50 KP (kobiet w ciąży i pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego). Mogą oni dochodzić przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 45 § 1 i art. 47) do końca obowiązywania umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Ustalając koniec obowiązywania tych umów trzeba mieć na względzie art. 177 § 3 KP przewidujący ich przedłużenie, z mocy prawa, do dnia porodu, jeżeli miałyby ulec rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży (z wyjątkiem określonym w art. 177 § 3¹).

W wyroku z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10 (Dz. U. Nr 135, poz. 912), Trybunał Konstytucyjny uznał, że art. 50 § 3 KP w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika – znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych – do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji.

Należy zgodzić się z poglądem wyrażonym przez komentatorów do Kodeksu Pracy (K. Jaśkowski i E. Maniewska, Kodeks Pracy – Komentarz, Kraków 2002, s. 148 - 150), co do braku zasadności przyznania roszczenia o przywrócenie do pracy funkcjonariuszowi związku zawodowego zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, zwolnionemu z pracy z naruszeniem przepisów o jego ochronie (art. 50 § 3 KP i art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Zasadnicze wątpliwości związane są ze zrównaniem w tym zakresie sytuacji prawnej działaczy związkowych z sytuacją kobiet w ciąży i pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego (art. 50 § 5 KP). W ocenie Pracodawców RP jest

to niewłaściwe z uwagi na znaczną dysproporcję dóbr chronionych. Z jednej strony mamy bowiem do czynienia z ochroną zdrowia matki i prawidłowego rozwoju dziecka, a z drugiej – jedynie z ochroną wolności związkowej. Ochrona stosunku pracy funkcjonariuszy związkowych przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest bardzo daleko idąca i de lege lata nie ma potrzeby jej wzmocnienia wskutek rozszerzenia katalogu roszczeń. Ponadto, proponowana zmiana przyznaje pracownikowi takie roszczenia jak w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony, mimo odmiennych funkcji i celów tych umów. Trybunał Konstytucyjny w wyroku P 48/07 podkreślił odmienny charakter obu umów. Trybunał stwierdził, że na gruncie art. 32 Konstytucji dopuszczalne jest istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, które wynikają wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści. Stąd uzasadnione jest różnicowanie przez ustawodawcę form prawnych świadczenia pracy, które daje maksymalnej liczbie osób szansę na podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym wprowadzeniu należytej ochrony praw pracowniczych. Trybunał Konstytucyjny wyraźnie zaznaczył, że nie jest możliwe osiągnięcie identycznego standardu ochrony w przypadku umów terminowych, jak ma to miejsce przy umowach bezterminowych. Byłoby to sprzeczne celowi ustawowemu różnicowania tych umów, a na dodatek mogłoby doprowadzić do usztywnienia systemu prawa pracy. Należy zaakcentować, że to do umawiających się stron należy wybór rodzaju umowy, co niesie określone konsekwencje związane z ustaniem stosunku pracy.

Rozszerzenie kręgu podmiotów, o których mowa w art. 50 Kodeksu pracy o działaczy związkowych może rodzić konieczność dodania w przepisie kolejnych grup pracowników szczególnie chronionych. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że na mocy obowiązujących przepisów ochronie takiej jak działacze związkowi podlegają także inni przedstawiciele pracowników (m.in. członkowie rad pracowników, europejskich rad zakładowych, specjalnego zespołu negocjacyjnego, społeczni inspektorzy pracy i in.). Po raz kolejny należy podkreślić wyjątkowość stosowania art. 50 Kodeksu pracy poprzez objęcie nim wybranych grup pracowników. Nie sposób przyjąć, że katalog pracowników wskazanych w przepisie jest przypadkowy, bo takie założenie przeczyłoby koncepcji racjonalnego ustawodawcy.

Z powyższych względów Pracodawcy RP są przeciwni zmianie art. 50 Kodeksu pracy.