



ZASTĘPCA
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Anna Tomczyk

Warszawa, 19 stycznia 2011 r.

GPP-364-040-2-1/11

Pan
Piotr Zientarski
Przewodniczący
Komisji Ustawodawczej
Senatu RP

Stanowisko Senatu

W odpowiedzi na pismo z dnia 30 grudnia 2010 r., znak: BPS/KU-034/994/11/10, uprzejmie informuję, że Państwowa Inspekcja Pracy pozytywnie ocenia przedstawiony projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

Zgodnie z art. 50 § 3 Kp w przypadku niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Tym samym, inaczej niż zostało to uregulowane w przypadku umów na czas nieokreślony, wadliwe (niezgodne z przepisami) wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nie daje podstaw do wystąpienia z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy). Wyjątki od tej zasady przewiduje art. 50 § 5 Kp, który w brzmieniu obecnie obowiązującym, wyłącza stosowanie art. 50 § 3 Kp w odniesieniu do pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, odsyłając w tym zakresie do odpowiedniego stosowania przepisów art. 45 Kp.

Wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. akt P 4/10, 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 z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. 2001 r. Nr 79 poz. 854) - do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, został uznany za niezgodny z art. 2 i 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Przedłożony projekt ustawy ma na celu dostosowanie obowiązującego prawa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego i polega na objęciu przepisem art. 50 § 5 Kp pracowników podlegających ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. Projektowana zmiana umożliwi działaczom związkowym zatrudnionym na podstawie umów na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy dochodzenie na drodze sądowej przywrócenia do pracy w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, umożliwiając im skorzystanie z takich samych uprawnień, jakie przysługują obecnie pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony. Przyczyni się to niewątpliwie do zwiększenia ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych oraz zapewni pełniejszą realizację prawa do zrzeszania się w związki zawodowe.

Z powodzeniem

