

Pan  
**prof. Tomasz Grodzki**  
Marszałek Senatu RP

Pan  
**Jan Filip Libicki**  
Przewodniczący Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej  
Senat RP

*Szanowny Panie Marszałku,*  
*Szanowny Panie Przewodniczący,*

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad uchwaloną przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 czerwca 2023 r. ustawą o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (druk nr 1023), przekazuję poniżej uwagi Konfederacji Lewiatan.

1. Odnośnie do art. 2 ustawy – zmiany w ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.2).

Artykuł 2 opiniowanej ustawy ma na celu wprowadzenie szczególnej regulacji dotyczącej zabezpieczenia w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.

Konfederacja Lewiatan krytycznie ocenia zaproponowane w ustawie rozwiązanie. Proponowane rozwiązanie różni się, w kilku kwestiach, od rządowego projektu ustawy *o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary*, który wpłynął do Sejmu RP 11 stycznia 2019 r.

Zasadnicze zastrzeżenie budzi ograniczenie swobody sądu poprzez wskazanie, iż *Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne*. Następnie pracodawca może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie jeżeli wykáže, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 Kodeks pracy czyli doszło do ciężkiego naruszenia przez

pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych bądź popełnienia przez pracownika przestępstwa.

Powyższe oznacza, iż art. 755<sup>5</sup> Kodeksu postępowania cywilnego w praktyce wprowadza automatyczne nakazanie dalszego zatrudnienia zwolnionego pracownika przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Ustawodawca błędnie zakłada, że w każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym zwolnienie jest nieuzasadnione. Sytuacja jest bardziej złożona, o czym świadczy wiele wyroków sądów powszechnych i Sądu Najwyższego, kiedy w okolicznościach danego przypadku pracownik na ochronę nie zasługiwał ze względu na brak poszanowania swych obowiązków pracowniczych lub prawa w ogóle. Szczególne zaniepokojenie budzi zastosowanie takiego automatycznego mechanizmu nakazu dalszego zatrudnienia w sytuacjach, w których przyczyną rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym były np. naruszenia dotyczące zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, czy naruszenia praw współpracowników, związane chociażby z zachowaniami noszącymi znamiona mobbingu czy dyskryminacji.

Zastrzeżenia budzi także przepis określający warunki zmiany postanowienia o udzielenie zabezpieczenia, ograniczający się obecnie tylko do zaistnienia przesłanek z art. 52 § 1 ustawy Kodeksu pracy.

Mając powyższe na uwadze proponujemy następujące zmiany w art. 755<sup>5</sup> Kodeksu postępowania cywilnego:

*Art. 755<sup>5</sup>. § 1. W sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji gdy roszczenie jest ~~oczywiście bezzasadne~~ mało prawdopodobne lub jeżeli w danej sprawie istnieją wyjątkowe przyczyny przemawiające przeciwko jego udzieleniu.*

*§ 2. Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlega wykonaniu w drodze egzekucji. Przepis art. 756<sup>2</sup> stosuje się odpowiednio.*

~~*§ 3. Obowiązany może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przestanki, o*~~

~~których mowa w art. 52 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest niedopuszczalna.~~

ewentualnie nadanie § 3 następującego brzmienia:

*Obowiązany może żądać uchylenia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jeżeli wykáže, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy albo jeżeli przemawiają za tym szczególne względy.*

~~§ 4. Na postanowienie w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia przysługuje zażalenie do sądu drugiej instancji.”~~

2. Odnośnie do art. 1 ustawy, zmiana ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych

Nie bagatelizując problemu osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, krytycznie oceniamy proponowane zmiany. Ich rezultatem będzie przyspieszenie dezaktywizacji zawodowej oraz zwiększenie deficytu funduszu emerytalnego. Zmiana ustawy o emeryturach pomostowych powinna być przedmiotem szerszej dyskusji w kontekście jej wpływu na rynek pracy i system emerytalny w Polsce.

W kontekście wpływu opiniowanej ustawy na dezaktywizację zawodową osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz sytuację gospodarczą, pragnę zwrócić uwagę na głosy przedsiębiorców w sprawie zawieszenia prawa do emerytury w razie podjęcia pracy również na podstawie umowy cywilnoprawnej. W świetle nowego brzmienia ust. 4. w art. 17 ustawy o emeryturach pomostowych ust. 4 *Prawo do emerytury pomostowej ulega zawieszeniu bez względu na wysokość uzyskiwanego przychodu w razie podjęcia przez uprawnionego pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3, na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej.*

Rozwiązanie to może w niektórych branżach doprowadzić do zwiększenia się już odczuwalnego deficytu pracowników, np. przewóz osób, komunikacja publiczna. Dotychczas osoby wykonujące zawód kierowcy i będące uprawnionymi do emerytur pomostowych często kontynuowały współpracę na podstawie umów prawa cywilnego, w niepełnym wymiarze godzin pracy, po przejściu wymaganych badań medycznych.

Z poważaniem



Maciej Witucki

Prezydent Konfederacji Lewiatan

member of



member of





member of



BUSINESSatOECD

member of



BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan  
ul. Zbyszka Cybulskiego 3  
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900  
[lewiatan@lewiatan.org](mailto:lewiatan@lewiatan.org)  
[www.lewiatan.org](http://www.lewiatan.org).

NIP 5262353400  
KRS 0000053779  
Sąd Rejonowy dla  
m. st. Warszawy w Warszawie XIII  
Wydział Gospodarczy