

RPW/25453/2024-1P

EZD RP MRP:PS
(RON-IV)
Data rejestracji: 2024-07-04
Data wpływu: 2024-07-03

dnia 20 czerwca 2024 r.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	
KANCELARIA GŁÓWNA	
Data wpływu:	2024 -07- 03 -14-
L. dz.	

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
00-513 Warszawa, ul. Nowogrodzka 1/3/5

Ministerstwo Obrony Narodowej
Biuro Ministra Obrony Narodowej
al. Niepodległości 218, 00-911 Warszawa

Petycja w sprawie zmiany ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (t. j. Dz. U. z 2024 r. poz. 248) oraz ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. j. Dz. U. z 2024 r. poz. 61)

Ad 1

Artykuł 303 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny wprowadził daleko idące gwarancje trwałości stosunku pracy pracowników powołanych do Wojsk Obrony Terytorialnej. Rozwiązanie stosunku pracy z taką osobą może nastąpić bowiem jedynie za zgodą pracownika. Ponadto jeżeli okres dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu powołania pracownika do terytorialnej służby wojskowej, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W takim przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika.

Wprowadzone przepisy przewidują nieznaną do tej pory w prawie polskim instytucję bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę. Tak daleko idącą ochroną nie jest objęta żadna inna grupa pracowników (z ponad czterdziestu grup szczególnie chronionych). W chwili obecnej pracownicy powołani do Wojsk Obrony Terytorialnej posiadają szczególną ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę, szerszą aniżeli kobiety w ciąży, czy też działacze związkowi.

Należy zauważyć, że – zgodnie z uzasadnieniem rządowego projektu ustawy o obronie Ojczyzny - *ratio legis* powołanej regulacji stanowiło zabezpieczenie pracowników przed negatywnymi skutkami ich

decyzji o wstąpieniu w szeregi Wojska Polskiego w sferze łączących ich stosunków pracy z danym podmiotem. Służba w Wojskach Obrony Terytorialnej wiąże się bowiem dla nich z dodatkowymi uprawnieniami, umożliwiającymi faktyczne pełnienie tej służby. Dla pracodawców stanowi z kolei niewątpliwie dodatkowe obciążenia i obowiązki. Przyjęto zatem, że pracownik – członek Wojsk Obrony Terytorialnej musi mieć gwarancję, że decyzja ta nie pociągnie za sobą negatywnych skutków w postaci zwolnienia go z pracy, a pracodawca udzieli mu dni wolnych na czas pełnienia służby.

Bezspornie obecna sytuacja geopolityczna Rzeczypospolitej Polskiej wymusza posiadanie odpowiedniej wielkości wyszkolonych sił zbrojnych, dających gwarancję bezpieczeństwa i możliwości obrony kraju. Tym samym zasadne jest stworzenie odpowiedniego systemu, który będzie zachęcał i motywował obywateli do pełnienia służby wojskowej. Niemniej jednak, obecnie zaproponowane przepisy, w odniesieniu do Wojsk Obrony Terytorialnej, o tak przyjętej konstrukcji prawnej, stanowią znaczne pole do nadużyć, a tym samym wypaczenia istoty i podstaw ich wprowadzenia.

Jako osoby zapewniające obsługę prawną podmiotom gospodarczym, czy też zatrudnieni jako tzw. in-house lawyer, niestety zauważamy masowy wzrost osób podejmujących służbę w Wojskach Obrony Terytorialnej nie z uwagi na odkryte w sobie powołanie do służby w obronie Ojczyzny, lecz jedynie w celu uzyskania szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, tym samym sprzeniewierzając się wartościom, które przyświecały uchwaleniu ustawy o obronie Ojczyzny, takim jak troska o bezpieczeństwo i poświęcenie dla dobra Rzeczypospolitej.

Zdarzają się przypadki, gdzie pracownicy w sposób zupełnie jawny i bezpośredni informują pracodawcę, że w przypadku zamiaru ich zwolnienia wstąpią do tzw. „Terytorialsów” i zablokują tym samym możliwość zwolnienia, lub też wstępują w szeregi Wojsk Obrony Terytorialnej niezwłocznie po otrzymaniu wypowiedzenia, jedynie po to by ubezskuteczyć tą czynność prawną.

Powyższa praktyka jest w szczególności zauważalna w spółkach z udziałem Skarbu Państwa, gdzie po wyborach parlamentarnych w kraju, w związku z koniecznością przeprowadzenia zmian strukturalno-organizacyjnych podejmowane są niezbędne decyzje kadrowe. W celu uniknięcia zwolnienia z pracy, osoby wykorzystujące niedoskonałość przepisów prawnych próbują zapewnić sobie szczególną ochronę przed wypowiedzeniem, nie bacząc na moralność, czy też dobro pracodawcy i współpracowników. W wyniku takich działań nabywają oni nieuprawnioną ochronę przed zwolnieniem, co może doprowadzić w konsekwencji do zwolnienia innych, często bardziej kompetentnych i doświadczonych osób. Wydaje się, że powyższą niechlubną praktykę mogą potwierdzać dane statystyczne dotyczące powołań do Wojsk Obrony Terytorialnej uzyskane w ramach dostępu do informacji publicznej, zgodnie z którymi zauważalny jest trend znaczącego wzrostu powołań w okresie wyborczym.

Za przykład takiej spółki można podać Grupę Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A., która jest największym pracodawcą na Lubelszczyźnie, a z uwagi na trudną sytuację finansową stoi przed wyzwaniem przeprowadzenia głębokich zmian organizacyjnych, mających na celu optymalizację działalności oraz odzyskanie właściwej pozycji na rynku. Tymczasem osoby bez szczególnych kwalifikacji, mające pełną świadomość co do możliwości i zasadności ich zwolnienia, poszukują sposobu na zapewnienie sobie ochrony.

Wobec powyższego, wnosimy o zmianę art. 303 ustawy o obronie Ojczyzny poprzez wykreślenie w ust. 1 sformułowania „*albo terytorialnej służby wojskowej*”.

Ewentualnie wprowadzenie mechanizmu konsultowania zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi pełniącemu terytorialną służbę wojskową z Dowództwem Wojsk Obrony Terytorialnej, co pozwoli na ocenę zasadności planowanego wypowiedzenia w sposób rzetelny i obiektywny, bez stosowania automatyzmu prawnego w postaci każdorazowego niwelowania jego skutków.

Ad 2

Jednocześnie, wobec powyższej propozycji, konieczna jest również zmiana ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która w art. 5 ust. 5 zezwala jedynie na dokonanie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy wskazanym pracownikom. W tym miejscu należy jednak zauważyć, że z uwagi na szczególną regulację zawartą w ustawie o obronie Ojczyzny, w zasadzie i ta instytucja prawa pracy nie będzie w praktyce podlegała zastosowaniu. Wystarczy bowiem, aby pracownik – członek WOT odmówił przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, a jego wypowiedzenie zmieniające „przekształci się” w wypowiedzenie rozwiązujące. Rozwiązanie umowy o pracę, jak zostało już podniesione w pkt 1, możliwe jest jedynie za zgodą pracownika, a zatem przy oczywistym braku takiej zgody dla ratowania swojego miejsca pracy, pracodawca pozbawiony jest również możliwości przeszerogowywania takiego pracownika czy dokonania innej zmiany jego warunków zatrudnienia.

Z uwagi na powyższe, wnosimy o zmianę art. 5 ust. 5 pkt. 6) w/w ustawy poprzez nadanie nowego brzmienia:

„ 6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego, za wyjątkiem osób powołanych do pełnienia terytorialnej służby wojskowej”.