

Uchwała nr 31
strony pracowników i pracodawców
Rady Dialogu Społecznego
z dnia 23.03.2017 r.
w sprawie prezydenckiego projektu ustawy
o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia
21 listopada 2016 r.)

Na podstawie art. 29 w związku z art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 24 lipca 2015r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015r., poz.1240) uchwała się co następuje:

§ 1

Strona pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego po przeprowadzonej dyskusji i konsultacjach pozytywnie opiniuje poniższe proponowane zmiany zawarte w opracowanym w Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej *projekcie ustawy o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (projekt z dnia 21 listopada 2016 r.):

1) Art. 1 pkt 3

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, art. 47 otrzymuje brzmienie:

„Art. 47. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem-innym członkiem najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.”

2) Art. 1 pkt 4

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, art. 50 § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.”

3) Art. 1 pkt 5

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, art. 57 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały

czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem-innym członkiem najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. ”

4) Art. 1 pkt 6

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, w art. 97:

a) po § 1³ dodaje się § 1⁴ w brzmieniu:

„§ 1⁴. 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.”,

b) § 2¹ otrzymuje brzmienie:

„§ 2¹. Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy, w ciągu 21 dni od dnia wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy.”

5) Art. 1 pkt 10

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, art. 163 § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika innego członka najbliższej rodziny, który korzysta z urlopu macierzyńskiego. ”

6) Art. 1 pkt 11

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, art. 177 § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego”.

§ 2

Strona pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego po przeprowadzonej dyskusji i konsultacjach negatywnie opiniuje poniższe proponowane zmiany zawarte w *projekcie ustawy o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (projekt z dnia 21 listopada 2016 r.):

1) Art. 1 pkt 14

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, art. 292 otrzymuje brzmienie:

„Art. 292. Po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia dokonane przed upływem terminu przedawnienia jest nieważne.”

2) Art. 4

Do terminów określonych w:

- 1) art. 97 § 2¹, ustawy, o której mowa w art. 1,
- 2) art. 264 ustawy, o której mowa w art. 1

– które rozpoczęły bieg i nie upłynęły do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy, o której mowa w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

§ 3

Strona pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego nie wypracowała wspólnego stanowiska w sprawie poniższych proponowanych zmian zawartych w *projekcie ustawy o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (projekt z dnia 21 listopada 2016 r.):

1) Art. 1 pkt 1

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, art. 11³ otrzymuje brzmienie:

„Art. 11³. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.”

2) Art. 1 pkt 2

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, w art. 18^{3a} § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.”

3) Art. 1 pkt 7

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, po art. 97 dodaje się art. 97¹ w brzmieniu:

„Art. 97¹. § 1. W przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez pracodawcę lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

§ 2. W orzeczeniu, o którym mowa w § 1, zamieszcza się informacje określone w art. 97 § 2 oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4. W przypadku braku możliwości ustalenia przez sąd wszystkich informacji określonych w art. 97 § 2 oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4, w orzeczeniu zamieszcza się co najmniej informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, zajmowanych stanowisk i trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy.”

3) Art. 2

Art. 2. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.)) w art. 1050 po § 1 dodaje się § 1 w brzmieniu:

„1¹. W sprawach z zakresu prawa pracy, wniosek o którym mowa w § 1, wierzyciel może złożyć bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.”

4) Art. 3

W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 18b dodaje się art. 18c w brzmieniu:

„Art. 18c. 1. W przypadku bezskutecznej egzekucji orzeczenia zobowiązującego agencję pracy tymczasowej do wydania świadectwa pracy, zaprzestania działalności przez agencję pracy tymczasowej lub wystąpienia innych przyczyn uniemożliwiających wydanie przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

2. W orzeczeniu, o którym mowa w ust. 1, zamieszcza się informacje określone w art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.)) oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy. W przypadku braku możliwości ustalenia wszystkich informacji określonych w art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz przepisach wydanych na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy, w orzeczeniu zamieszcza się co najmniej informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy.”;

2) art. 24 otrzymuje brzmienie:

„Art. 24. Powództwo w sprawach o roszczenia pracownika tymczasowego może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.”

§ 4

Strona pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego uznaje za bezprzedmiotowe procedowanie poniższych proponowanych zmian zawartych w *projekcie ustawy o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (projekt z dnia 21 listopada 2016 r.) ze względu na uregulowanie wynikające z ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255).

1) Art.1 pkt 9

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, art. 125 w § 1 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie, pod rygorem nieważności.”

2) Art.1 pkt 12

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666) wprowadza się następujące zmiany, art. 264 otrzymuje brzmienie:

„Art. 264. § 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 30 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.”

§ 5

Strona pracowników i pracodawców Rady Dialogu Społecznego proponuje wprowadzenie następujących zmian do *projektu ustawy o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (projekt z dnia 21 listopada 2016 r.):

1)Art.1 pkt 8

Nowe brzmienie art. 94³ § 4: „Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał stosunek pracy lub z którym pracodawca, u którego w stosunku do tegoż pracownika stosowano mobbing, rozwiązał stosunek pracy, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.”

2)Art. 5

Proponuje się wydłużenie okresu vacatio legis z 30 dni do 3 miesięcy.

3)Art. 1 pkt 13

Propozycja wprowadzenia zmiany w art. 97 § 1 Kodeksu pracy, poprzez dopisanie po słowie „niezwłocznie” zwrotu „nie później niż w ciągu 7 dni” (przeniesienie terminu z rozporządzenia wykonawczego do Kodeksu pracy).

§ 6

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za stronę pracowników



Za stronę pracodawców

