

Warszawa, dnia 27 grudnia 2016 r.

L.dz. FZZ VIII 835/27/12/2016

Szanowny Pan
Andrzej Duda

PREZYDENT
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**OPINIA DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY KODEKS PRACY
ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW (PROJEKT KANCELARII PREZYDENTA RP)**

Forum Związków Zawodowych, odnosząc się do udostępnionego projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (projekt Kancelarii Prezydenta RP), wskazuje poniżej uwagi wobec przedstawionego projektu.

Ogólna ocena proponowanych zmian jest niewątpliwie pozytywna z punktu widzenia pracowników.

Przesłanki co do uznania zachowań lub działań pracodawcy za dyskryminujące.

Projektowane zmiany dążą do ujednoczenia katalogu przesłanek pozwalających uznać zachowania lub działania pracodawcy za dyskryminujące. Obecne faktyczne rozbieżności tych przesłanek na cechy osobiste pracownika oraz podstawę jego zatrudnienia (poprzez użycie spójnika „a także bez względu na”) zostało zauważone i podkreślone przez Sąd Najwyższy (jak wskazano w uzasadnieniu do projektu ustawy).

W celu jak najpełniejszego stosowania konstytucyjnej zasady równości, wszelkie wątpliwości co do stosowania przesłanek uznania zachowań lub działań





pracodawcy za dyskryminujące powinny zostać usunięte. Projektowana zmiana usuwa te wątpliwości i z tego względu zostaje zaaprobowana przez Forum Związków Zawodowych.

Rozciągnięcia ochrony równej ochronie pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego w przypadkach wskazanych ustawą na pracownika - innego członka rodziny.

Projektowane zmiany wypełniają istniejącą obecnie lukę prawną dotyczącą pracowników - innych członków rodziny. Pojęcie „pracownik - inny członek najbliższej rodziny” funkcjonuje w polskim porządku prawnym od 2 stycznia 2016 roku, jednakże obecnie nadane są takiemu pracownikowi jedynie częściowe przywileje dotyczące urlopu macierzyńskiego. Projektowane zmiany mają na celu dalej idącą ochronę pracownika - innego członka najbliższej rodziny, która ma gwarantować zatrudnienie dla takiego pracownika, który dzięki ustabilizowanej sytuacji zatrudnienia oraz stałemu wynagrodzeniu będzie w stanie odpowiednio wychować i utrzymać osobę, którą mają pod opieką. Zmiany w projektowanym kształcie dążą do zapewnienia szczególnej ochrony specyficznej kategorii pracowników jaką są pracownicy - inni członkowie najbliższej rodziny i w związku z tym zostają zaaprobowane przez Forum Związków Zawodowych.

Postępowanie pracownika w sytuacji niewystawienia lub nieprawidłowego wystawienia świadectwa pracy przez pracodawcę.

Projektowane przepisy dążą do tego, aby w jednym akcie prawnym (Kodeksie pracy) zawarte zostały wszystkie uprawnienia pracownika. Dążenie to jest usprawiedliwione faktem, iż nie wszyscy pracownicy mają na tyle wysoką świadomość prawną, aby szukać norm pozwalających na zaskarżenie niekorzystnych dla siebie decyzji w innym akcie prawnym niż Kodeks pracy. Projektowana zmiana dąży do ułatwienia pracownikowi jako słabszej stronie stosunku pracy, obrony swoich praw i dlatego Forum Związków Zawodowych aprobuje tę zmianę.





Zmiana terminów na zwrócenie się pracownika do sądu pracy.

Projektowane zmiany wydłużają termin na zaskarżenie nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę z obecnie obowiązujących 7 dni do 30 dni - jest to znaczne wydłużenie terminu, które pozwoli pracownikowi na odpowiednie przygotowanie pozwu lub zwrócenie się z tym do profesjonalnego pełnomocnika. Tak samo wydłużony został termin na zwrócenie się pracownika z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy - z 7 na 14 dni. Wyznaczony został również 21-dniowy termin na wniesienie żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy. Projektowane wydłużenie powyższych terminów nastąpi z korzyścią dla pracownika, który będzie miał znacznie więcej czasu na przygotowanie odpowiednich pism. Obecnie obowiązujące terminy są stanowczo zbyt krótkie, aby pracownik miał szansę na odpowiednie przygotowanie się do obrony swoich praw.

Inne sprawy dotyczące pracowników.

Inne projektowane zmiany przepisów Kodeksu pracy - możliwość dochodzenia odszkodowania przez pracownika dotkniętego mobbingiem, który nie rozwiąże umowy o pracę, wymóg pisemnej formy umowy o współodpowiedzialności materialnej powierzonego mienia, dążą do poprawy sytuacji prawnej pracownika jako słabszej strony stosunku pracy oraz zabezpieczenia granic odpowiedzialności pracownika, dlatego są aprobowane przez Forum Związków Zawodowych.

Zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego oraz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych mają charakter pomocniczy oraz pochodny w stosunku do zmian Kodeksu pracy.

Zmiana w Kodeksie postępowania cywilnego ma na celu ułatwienie dochodzenia praw pracowniczych przez rozszerzenie katalogu sądów, przed którymi pracownik ma możliwość prowadzenia postępowania. Dzięki proponowanemu przepisowi pracownik ma większą możliwość zabezpieczenia swoich praw. Z tego względu zmiana ta jest oceniana pozytywnie.





Projektowana zmiana w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych także zasługuje na pozytywną ocenę.

Nie sposób zarazem zaakceptować propozycji zmian w art. 47 Kp.

Propozycja zmian w przepisie nie może zostać zaakceptowana. Pracownik, który ma prawo przywrócenia do pracy, to pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę z naruszeniem prawa. Z praktyki wiadomo, że sprawy przed sądami pracy toczą się latami do prawomocnego wyroku. Wnioskujemy o zapis dający każdemu pracownikowi przywróconemu do pracy prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Z poważaniem,

Dorota Gardias
Dorota Gardias
PRZEWODNICZĄCA
FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

