

INFORMACJA DLA CZŁONKÓW ZZG W POLSCE

**ZMIANY PRZEPISÓW KODEKSU PRACY**

**Wprowadzone z dniem 7 września 2019 r. zmiany w Kodeksie pracy dotyczą kwestii związanych**

**przede wszystkim z:**

**dyskryminacją i równym traktowaniem pracowników;**

**mobbingiem;**

**ochroną osób korzystających z uprawnień rodzicielskich;**

**wydawaniem świadectw pracy;**

**terminem przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.**

1. Zmiany dotyczące dyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu

Zmiany w zakresie dyskryminacji i równego traktowania znoszą katalog przyczyn

dyskryminacji. W/w zmiany wzmacniają ochronę pracowników. Od dnia 7 września 2019 r. każde

nierówne traktowanie pracowników, którego nie można uzasadnić obiektywnymi przyczynami,

będzie mogło być uznane za dyskryminację.

2. Mobbing

Zmiany wprowadzają możliwość dochodzenia przez pracownika od pracodawcy odszkodowania

również w sytuacji, gdy pracownik nie rozwiązał stosunku pracy.

3.

Nadanie większych praw pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny

korzystającemu z urlopów związanych z rodzicielstwem.

Dnia 2 stycznia 2016 r., rozszerzony został krąg osób uprawnionych do urlopu macierzyńskiego oraz

urlopu rodzicielskiego, dzięki czemu pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje

prawo do w/w urlopów w sytuacjach, gdy:

matka dziecka, będąca pracownicą albo ubezpieczoną (tj. osobą niebędącą pracownicą, objętą

ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13

października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych), legitymuje się orzeczeniem o

niezdolności do samodzielnej egzystencji;

matka dziecka, będąca pracownicą albo ubezpieczoną, przebywa w szpitalu albo innym zakładzie

leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i

całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej

sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem;

matka dziecka zmarła;

doszło do porzucenia dziecka przez matkę.

W związku z wprowadzeniem możliwości wykorzystania urlopu macierzyńskiego oraz urlopu

rodzicielskiego także przez pracowników-innych członków najbliższej rodziny, ustawodawca

postanowił przyznać im szereg uprawnień analogicznych do przywilejów, z których korzystają

pracownicy-ojcowie korzystający z omawianych urlopów (wynikających z art. 47, 50 § 5, 57 § 2, 163 §

3 i 177 § 5 Kodeksu pracy).

W związku z powyższym, od 7 września 2019 r. pracownik inny niż pracownik-ojciec, wychowujący

dziecko, czyli członek najbliższej rodziny, np. dziadek, babcia, brat, siostra.

.

ma prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w razie nieuzasadnionego

lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli podjął on pracę w wyniku

przywrócenia do pracy (art. 47 Kodeksu pracy);

.

zyskał możliwość bycia przywróconym do pracy jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej

na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu takiej umowy (art. 50 § 5

Kodeksu pracy);

.

jest uprawniony do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w przypadku

niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli podjął on pracę w

wyniku przywrócenia do pracy (art. 57 § 2 Kodeksu pracy);

.

może wymagać udzielenia mu urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie

macierzyńskim (art. 163 § 3 Kodeksu pracy);

.

jest objęty ochroną w postaci zakazu wypowiedzenia i rozwiązania mu umowy o pracę w

okresie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego (art. 177 § 5 Kodeksu pracy).

4. Zmiany z zakresu wydawania świadectw pracy

Wydłużone zostały terminy związane ze sprostowaniem świadectwa pracy na wniosek

pracownika.

Od 7 września 2019 r. pracownik ma 14 dni na wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie

świadectwa pracy. (do 6 września 2019 r., termin ten wynosił 7 dni) W przypadku gdy pracodawca nie

uwzględni wniosku pracownika, pracownik będzie miał 14 dni na skierowanie sprawy do sądu pracy

(obecnie termin ten wynosi 7 dni).

Sankcje za niewydanie w terminie świadectwa

Od 7 września 2019 r., pracodawca ma obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy w

dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pod warunkiem, że nie nawiązuje z nim kolejnego

stosunku pracy w terminie 7 dni od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę.

(Do 6 września 2019 r. pracodawca miał obowiązek wydać świadectwo pracy niezwłocznie.)

Ponadto art. 97 § 1 Kodeksu pracy został uzupełniony o regulację, z której wynika, że pracodawca

ma prawo przesłać pracownikowi świadectwo pracy w terminie 7 dni od rozwiązania lub

wygaśnięcia stosunku pracy, jeśli z przyczyn obiektywnych wydanie tego dokumentu nie było

możliwe w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Wprowadzono sankcje za nieterminowe wydanie świadectwa pracy. Doprecyzowano art. 282 § 1,

zgodnie z którym od 7 września za nieterminowe wydanie świadectwa pracy grozi kara grzywny od 1

000 do 30 000 zł. Obowiązujące przepisy mówią o karach za niewydanie pracownikowi

świadectwa pracy.

Wprowadzono do Kodeksu pracy możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem wydania

świadectwa pracy. W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy

pracownikowi będzie przysługiwało prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania

pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

A jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu

powództwa o zobowiązanie go do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe – pracownikowi

będzie przysługiwało prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

Z w/w żądaniami pracownik będzie mógł wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu

przedawnienia.