Warszawa, dnia 4 kwietnia 2019 r.

SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VIII kadencja

Komisja Nadzwyczajna
do spraw zmian w kodyfikacjach
* * *
Podkomisja Stała
do spraw nowelizacji Kodeksu pracy

S P R A W O Z D A N I E
P O D K O M I S J I S T A Ł E J

Podkomisja Stała do spraw nowelizacji Kodeksu pracy po rozpatrzeniu przedstawionego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 1653) – przedkłada sprawozdanie o tym projekcie.

Przewodnicząca Podkomisji
/-/Barbara Bartuś

U S T A W A

z dnia …… 2019 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw[1)]

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.[2)]) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 11^3 otrzymuje brzmienie:

„Art. 11^3. 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) 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. 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

---

[1)] Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych oraz ustawę z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

[2)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962.

pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175^1 pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.”;

4) w art. 50 § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175^1 pkt 3, 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.”;

5) w 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, o którym mowa w art. 175^1 pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.”;

6) w art. 94^3 § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”;

7) w art. 97:

a) **skreślona**

b) § 2^1 otrzymuje brzmienie:

„§ 2^1. 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.”;

8) po art. 97 dodaje się art. 97^1 w brzmieniu:

„Art. 97^1. § 1. W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

§ 2. Jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

§ 3. Z żądaniem, o którym mowa w § 1 i 2, można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia.

§ 4. Przepisy § 1–3 stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.”;

9) w 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, o którym mowa w art. 175^1 pkt 3, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.”;

10) w 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.”;

11) w art. 282 w § 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy,”;

12) 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.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1822, z późn. zm.[3)]) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 477^1 dodaje się art. 477^{1a} i art. 477^{1b} w brzmieniu:

„Art. 477^{1a}. W przypadku wystąpienia z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, o którym mowa w art. 97^1 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.[4)]), jeżeli okaże się, że pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe, sąd rozpozna żądanie w postępowaniu nieprocesowym jako żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

Art. 477^{1b}. § 1. W wyroku uwzględniającym żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, o którym mowa w art. 97^1 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, sąd określa treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy i przepisami wydanymi na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy. Jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w wyroku określa się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe – wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę.

§ 2. Prawomocny wyrok zobowiązujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.”;

---

3) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 1823, 1860, 1948, 2138, 2199, 2260 i 2261 oraz z 2017 r. poz. 67, 85, 187, 768 i 933.

4) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 1000, 1076, 1608, 1629, 2215, 2243, 2244, 2245, 2377 i 2432.

2) po art. 691^{9} dodaje się dział IVb w brzmieniu:

„DZIAŁ IVb

Sprawy z zakresu prawa pracy

Art. 691^{10}. § 1. We wniosku zawierającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy wskazuje się:

1) okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz miejsce wykonywania pracy;
2) tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy – jeżeli pracownik posiada te informacje, a w przypadku ich nieposiadania – okoliczności zaprzestania świadczenia pracy przez pracownika;
3) pracodawcę, który był obowiązany do wydania świadectwa pracy, oraz przyczynę, z powodu której wystąpienie przeciwko niemu z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe.

§ 2. Jeżeli wytoczenie powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest możliwe, sąd rozpozna żądanie w procesie jako żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

§ 3. W postanowieniu uwzględniającym żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy, sąd określa treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy i przepisami wydanymi na podstawie art. 97 § 4 tej ustawy. Jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w postanowieniu określa się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe – wskazuje się, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę.

§ 4. Prawomocne postanowienie ustalające uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy zastępuje to świadectwo.

Art. 691^{11}. Przepis art. 691^{10} stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.”;

3) w art. 1050 po § 1 dodaje się § 1^1 w brzmieniu:

„1^1. W sprawach z zakresu prawa pracy wierzyciel może złożyć wniosek, o którym mowa w § 1, do sądu właściwości ogólnej dłużnika albo do sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, albo do sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy.”.

Art. 2a. W ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1915) w art. 48 w ust. 1:

1) wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:
„Przepisy określone w art. 2 pkt 1, art. 7 ust. 6, art. 20 ust. 4, art. 21 ust. 3, art. 22 ust. 2, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2, art. 30 ust. 1, art. 31 ust. 4, art. 36 ust. 7 i art. 47^1 ust. 3 wydaje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, w drodze:”;
2) pkt 3 otrzymuje brzmienie:
„3) zarządzenia – w odniesieniu do pracowników Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej;”;
3) dodaje się pkt 4 w brzmieniu:
„4) rozporządzenia – w odniesieniu do pracowników Biura Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji, uwzględniając:
a) charakter wykonywanych zadań, w przypadku wydania przepisów, o których mowa w art. 2 pkt 1,
b) charakter i efektywność wykonywania zadań oraz potrzebę sprawnego wypłacania świadczeń przysługujących pracownikom, w przypadku wydania przepisów, o których mowa w art. 21 ust. 3, art. 22 ust. 2, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2 oraz art. 47^1 ust. 3,
c) potrzebę sprawnego przeprowadzenia aplikacji administracyjnej oraz konieczność nabycia w jej toku odpowiedniej wiedzy i umiejętności wymaganych na stanowisku objętym aplikacją, w przypadku wydania przepisów, o których mowa w art. 7 ust. 6,
d) potrzebę stałego doskonalenia jakości wykonywania zadań, odpowiedniego doboru pracowników na poszczególne stanowiska oraz obiektywizmu dokonywanych ocen kwalifikacyjnych, w przypadku wydania przepisów, o których mowa w art. 20 ust. 4,

e) potrzebę zapewnienia sprawnej pracy urzędu oraz charakter zadań wykonywanych przez pracowników, w przypadku wydania przepisów, o których mowa w art. 30 ust. 1,

f) potrzebę ujednolicenia wniosków o nadanie odznaki honorowej „Zasłużony Pracownik Państwowy” oraz przedstawienia przez wnioskodawcę uzasadnienia nadania odznaki – w przypadku wydania przepisów, o których mowa w art. 31 ust. 4,

g) w szczególności przebieg postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego, a także zapewnienie należytego działania komisji i rzeczników dyscyplinarnych, w przypadku wydania przepisów, o których mowa w art. 36 ust. 7.”.

Art. 3. skreślony

Art. 3a. W ustawie z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 300, z późn. zm.[5)]) w art. 96 w ust. 1 pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„4) pracownik wnoszący powództwo albo składający wniosek o wszczęcie postępowania nieprocesowego lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i art. 36;”.

Art. 4. Do terminów określonych w art. 97 § 2^1 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.

Art. 5. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 2a, który wchodzi w życie po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia.

[5)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 398, 770, 914, 1293 i 1629.