# Zmiany w prawie pracy

data aktualizacji: 2019.06.25  autor: Joanna Chrostowska, radca prawny



**Na początku czerwca Prezydent podpisał ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Jak wynika z uzasadnienia projektu ustawy, jej celem jest wprowadzenie zmian ułatwiających pracownikom realizację uprawnień pracowniczych.**

Zmiany wprowadzone w Kodeksie pracy dotyczą kwestii związanych z równym traktowaniem pracowników, ochroną osób korzystających z uprawnień rodzicielskich, mobbingiem, wydawaniem świadectw pracy i terminem przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

Obecnie przesłanką wystąpienia przez pracownika z powództwem o odszkodowanie z tytułu mobbingu jest uprzednie rozwiązanie przez niego stosunku pracy ze wskazaniem mobbingu jako okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Niewątpliwie, przepis ogranicza krąg osób uprawnionych do wystąpienia z żądaniem odszkodowania tylko do tych pracowników, którzy rozwiązali stosunek pracy. Tymczasem, często pracownicy, którzy faktycznie padli ofiarą praktyk mobbingowych, nie decydują się na rozwiązanie stosunku pracy ze względów bytowych. W tych sytuacjach pracodawca, który stosuje bądź dopuszcza do stosowania mobbingu, pozostaje bezkarny, gdyż pracownik, który z powodu mobbingu nie rozwiązał stosunku pracy, nie może dochodzić

odszkodowania.

Co więcej, pracownik będący ofiarą mobbingu nie może skutecznie ubiegać się o odszkodowanie także wówczas, gdy jego stosunek pracy zostanie rozwiązany przez samego pracodawcę. Praktyka taka jest często stosowana przez pracodawców, którzy spodziewając się pozwu o odszkodowanie, sami wcześniej rozwiązują stosunek pracy, unikając w ten sposób odpowiedzialności odszkodowawczej.

W związku z powyższym, w Kodeksie pracy przewidziano zmianę polegającą na uzupełnieniu przepisów o możliwość dochodzenia od pracodawcy odszkodowania także w sytuacji, gdy pracownik nie rozwiązał stosunku pracy, ale – na skutek stosowanych wobec niego działań mobbingowych – poniósł konkretną szkodę. Tym samym pracownik będzie mógł ubiegać się o odszkodowanie w dwóch przypadkach, tj. w razie rozwiązania, wskutek mobbingu, umowy o pracę oraz w razie wyrządzenia mu, w rezultacie stosowania mobbingu, szkody, niezależnie od tego, czy stosunek pracy nadal trwa czy też został on rozwiązany przez pracodawcę.

Kolejna zmiana dotyczy objęcia szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy pracowników- innych członków najbliższej rodziny, korzystających z urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, oraz przyznanie im uprawnień analogicznych do przysługujących pracownicom oraz pracownikom-ojcom wychowującym dziecko, korzystającym z tych urlopów. Powyższe jest uzasadnione z uwagi na wprowadzenie możliwości wykorzystania urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego także przez pracowników-innych członków najbliższej rodziny. Wprowadzenie powyższych zmian zrówna sytuację pracownika-innego członka najbliższej rodziny, korzystającego z urlopu macierzyńskiego bądź urlopu rodzicielskiego, z sytuacją pracownika-ojca wychowującego dziecko.

Zmiany dotyczą także świadectw pracy. Wydłużony został termin do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy oraz skierowania żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy, z 7 do 14 dni. Ponadto, nowe przepisy wprost przewidują prawo pracownika do wystąpienia do sadu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, jeżeli pracodawca go nie wydał.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Źródło: https://rawa.eglos.pl/aktualnosci/item/32468-zmiany-w-prawie-pracy