

NSZZ



Wielkopolska Izba Rzemieślnicza
w Poznaniu



WIELKOPOLSKIE
ZRZESZENIE HANDLU I USŁUG
w Poznaniu



PROPOZYCJE ZMIAN KODEKSU PRACY DLA MŚP ZESPOŁU PRZEDSTAWICIELI ZARZĄDÓW
Regionu Wielkopolska NSZZ Solidarność,
Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej,
Wielkopolskiego Zrzeszenia Handlu i Usług
i Wielkopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan

I.

Art. 29 § 6 kodeksu pracy:

„W przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników, obowiązek indywidualnego informowania każdego pracownika, o którym mowa w § 3 zostaje zastąpiony obowiązkiem wydania przez pracodawcę zbiorczej informacji, z którą każdy pracownik jest zaznajamiany w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę.”

II.

Art. 36¹ kodeksu pracy:

- „1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.*
- 2. W przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić także okres jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, najwyżej jednak do dwóch tygodni oraz okres dwutygodniowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, najwyżej jednak do jednego tygodnia. Przepis § 1 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.*
- 3. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.”*

III.

Art. 63² § 2 kodeksu pracy:

„Pracownikowi, którego umowa wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Odszkodowanie jest wypłacane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w przypadku, gdy zmarły pracodawca zatrudniał mniej niż 20 pracowników.”

IV.

Art. 67⁶ § 5 kodeksu pracy:

„W przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników postanowień §§ 1 – 4 nie stosuje się. Warunki stosowania telepracy określa się w takim przypadku w treści umowy o pracę.”

V.

Art. 92 kodeksu pracy

Uzupełnić o § 1¹ o treści:

„W przypadku, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego począwszy od pierwszego dnia choroby ze środków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 80% wynagrodzenia,*
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży pracownik ma prawo do zasiłku ze środków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 100% wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy w związku z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży,*
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów pracownik ma prawo do zasiłku ze środków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 100% wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy w związku z badaniami i poddaniu się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.”*

VI.

Art. 93 § 8 kodeksu pracy:

„W przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników odprawa finansowana jest ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.”

VII.

Art. 151² § 2 kodeksu pracy:

„Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników, stosujących jednomiesięczne, dwumiesięczne lub trzymiesięczne okresy rozliczeniowe, udzielenie czasu wolnego może nastąpić także po zakończeniu okresu rozliczeniowego, jednakże nie później niż

w okresie 6 miesięcy kalendarzowych przypadających po miesiącu, w którym praca wykonywana była w godzinach nadliczbowych.”

VIII.

Art. 151³ kodeksu pracy:

„1. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym.

2. W przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników, stosujących jednomiesięczne, dwumiesięczne lub trzymiesięczne okresy rozliczeniowe udzielenie dnia wolnego, o którym mowa w § 1 może nastąpić także po zakończeniu okresu rozliczeniowego, jednakże nie później niż w okresie 6 miesięcy kalendarzowych przypadających po miesiącu, w którym praca wykonywana była w dniu wolnym od pracy.

3. Pracodawca zwolniony jest z obowiązku udzielenia dnia wolnego, o którym mowa w §§ 1 – 2 pod warunkiem wypłaty na rzecz pracownika dodatku do wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w art. 151¹ § 1 pkt 1 za każdą godzinę wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.”

IX.

Art. 174 § 3 kodeksu pracy:

„Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. W przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn dłuższego niż 1 miesiąc.”

X.

Art. 229 kodeksu pracy

uzupełnić o § 1¹ o treści:

„Koszty wstępnych badań lekarskich ponoszą osoby przyjmowane do pracy, w tym młodociani, u pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników.”

PROPOZYCJE ZMIAN KODEKSU PRACY DLA WSZYSTKICH FIRM

I.

Art. 25¹ § 1- 2

„1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 36 miesięcy.

2. Za kolejną umowę na czas określony w rozumieniu § 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 12 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.”

II.

Art. 112 § 1 kodeksu pracy:

„Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, która swoje stanowisko może przedstawić pracodawcy w terminie 5 dni od dnia otrzymania od pracodawcy zawiadomienia o wniesieniu przez pracownika sprzeciwu. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.”

III.

Art. 162 kodeksu pracy:

„Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wycieczki powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. W przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników co najmniej jedna część wycieczki powinna trwać nie mniej niż 7 kolejnych dni kalendarzowych.”

IV.

Art. 167² kodeksu pracy:

„1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

2. Pracodawca ma prawo odmówić pracownikowi udzielenia urlopu, o którym mowa w § 1 w przypadku, gdy jego obecności w zakładzie wymagają szczególne i nadzwyczajne okoliczności powodujące konieczność obecności pracownika w pracy.”

V.

Art. 264 § 1 kodeksu pracy:

„Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu w ciągu 14 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.”

PROPOZYCJA ZMIANY, DOTYCZĄCEJ
ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

Art. 28 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych:

„Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących: 1) stanu i struktury zatrudnienia, 2) zasad wynagradzania i wysokości środków na wynagrodzenia, z wyłączeniem informacji, które w sposób bezpośredni lub pośredni mogłyby prowadzić do ujawnienia wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników, 3) zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, 4) warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, 5) organizacji i porządku pracy.”

Poznań, 28.11.2014 r.