

Ochrona praw pracowniczych

Tomasz A. Winiarczyk

DYSKRYMINACJA



- ❑ nierówne traktowanie pracowników w zakresie nawiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – w tej samej bądź porównywalnej sytuacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

dyskryminacja

- bezpośrednia** zachodzi wówczas, gdy pracownik z jednej bądź z kilku przyczyn wskazanych w definicji był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy
- pośrednia** istnieje wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudniania na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn wymienionych w definicji, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami

dyskryminacja – ciężar dowodu

- Ciężar dowodu w sprawie o dyskryminowanie spoczywa nie na pracowniku, ale jest przerzucony na pracodawcę, co umożliwia dyskryminowanemu łatwiejsze dochodzenie swoich praw.
- Pracodawca musi udowodnić, że w danej sytuacji nie dyskryminował pracownika, lecz kierował się obiektywnymi powodami.

odszkodowanie

- Osoba dyskryminowana ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, natomiast maksymalna wysokość odszkodowania nie została ustawowo określona.
- Aby je uzyskać, należy wystąpić z powództwem przeciwko pracodawcy do sądu pracy.

dyskryminowany

- Osobą dyskryminowaną może być pracownik, kandydat do pracy, a także były pracownik. Wystąpienie szkody nie jest warunkiem przyznania odszkodowania – wystarczy jedynie dyskryminowanie.
- Skorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia.

nie stanowi dyskryminacji

- 1) niezatrudnianie pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych jako kryteria dyskryminacyjne, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom
- 2) wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników
- 3) stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika
- 4) ustalanie warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy

MOBBING art. 94³ KP



- § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.
- § 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

MOBBING Art. 94³ KP

- § 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem **zadośćuczynienia** pieniężnego za doznaną krzywdę.
- § 4. Pracownik, który 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.
- § 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

mobbing – ciężar dowodu

- Ciężar przedstawienia dowodów w sprawie mobbingu spoczywa na pracowniku, jednak można domniemywać, że kluczową rolę w tego typu postępowaniach będą miały orzeczenia biegłych psychologów lub psychiatrów oceniające stopień „rozstroju zdrowia” wywołanego mobbingiem.

OCHRONA CZŁONKÓW ZWIĄZKU ZAWODOWEGO



- ochronie podlegają członkowie związku zawodowego imiennie wskazani uchwałą zarządu lub pracownicy będący członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy
- nie można im wypowiedzieć ani rozwiązać umów o pracę, a ponadto jednostronnie zmienić na niekorzyść warunków pracy i płacy (z wyjątkiem sytuacji, gdy dopuszczają to odrębne przepisy)



OCHRONA CHOREGO PRACOWNIKA

- pracownicy przez 33 w przypadku większości pracowników i 14 dni w przypadku osób, które ukończyły 50 rok życia - dostaną **wynagrodzenie chorobowe** od pracodawcy
- wyjątkowo ZUS wypłaci świadczenie od samego początku, jeżeli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników oraz w przypadku osób, które prowadzą działalność gospodarczą

ochrona chorego pracownika

- ❑ Zasiłek chorobowy od ZUS przysługuje przez okres nie dłuższy niż 182 dni, a w przypadku gruźlicy oraz gdy niezdolność do pracy przypada na okres ciąży - przez maksymalnie 270 dni.
- ❑ Jeżeli po wyczerpaniu zasiłku chorobowego ubezpieczony nadal jest niezdolny do pracy, ale dalsze leczenie może umożliwić mu powrót do aktywności zawodowej, to przysługuje mu świadczenie rehabilitacyjne.
Zostaje ono przyznane na okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.



OCHRONA PRACOWNIKA W WIEKU PRZEDEMERYTALNYM

- ❑ **Art. 39.** Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.
- ❑ **Art. 40.** Przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

ZWOLNIENIA GRUPOWE

- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czyli tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje, że w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników, z przyczyn niedotyczących pracowników wymagane jest doręczenie pracownikom wypowiedzenia umowy lub zawarcia porozumienia między stronami.
 - jeżeli pracodawca dokonuje zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (po stronie pracodawcy) powinien wykazać, że zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy



zwolnienia grupowe

- Pracodawca może dokonać zwolnień grupowych z zastosowaniem mechanizmów z ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli w okresie **nieprzekraczającym 30 dni** zwolnienie obejmuje co najmniej:
 - 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

zwolnienia grupowe

- ❑ **Etapy dokonywania zwolnień grupowych:**
 - konsultacje ze związkami zawodowymi,
 - zawiadomienie powiatowego urzędu pracy,
 - porozumienie między pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi,
 - przekazanie porozumienia powiatowemu urzędowi pracy.
- ❑ Wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o zawarciu porozumienia pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, dotyczącego zwolnień grupowych.
- ❑ Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić **nie wcześniej niż po upływie 30 dni** od dnia wyżej wspomnianego zawiadomienia.



**WYKROCZENIA PRZECIWKO
PRAWOM PRACOWNICZYM
DZIAŁ TRZYNASTY
KODEKSU PRACY**

**PRZESTĘPSTWA PRZECIWKO
PRAWOM OSÓB
WYKONUJĄCYCH PRACĘ
ZAROBKOWĄ
ROZDZIAŁ XVIII KODEKSU
KARNEGO**

wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym

Art. 281. § 1. Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,
 - 1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 251 § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,
 - 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,
 - 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
 - 4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
 - 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
 - 6) nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,
 - 6a) nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, art. 94[5] § 2 i art. 94[6] pkt 2, albo przez dłuższy okres, jeżeli wynika on z odrębnych przepisów,
 - 7) pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem
- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym

Art. 281. § 2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, jest osobą wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów i zalega on ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące

– pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym

Art. 282. § 1. Kto, wbrew obowiązкови:

- 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,
- 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
- 3) nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązкови nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.

§ 3. Kto wbrew obowiązкови wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi będącemu osobą wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów i zalega on ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące – podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym

Art. 283. § 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

1) (uchylony)

2) wbrew obowiązкови nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy;

3) wbrew obowiązкови wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;

4) wbrew obowiązкови dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;

5) wbrew obowiązкови stosuje:

a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,

b) substancje chemiczne i ich mieszaniny nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,

c) substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem;

6) wbrew obowiązкови nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób;

7) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy;

8) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań;

9) bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia

przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Art. 218. Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika

§ 1. (utracił moc)

§ 1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego,

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ,

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. Osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje,

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Art. 218a. Uporczywe naruszanie przepisów o ograniczeniu handlu

Kto, złośliwie lub uporczywie:

1) wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta, powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu,

2) wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem po godzinie 14.00 w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy, powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu,

podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Art. 219. Niezgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego

Kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość,

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Art. 220. Narażenie życia albo zdrowia pracownika

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu,

podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie,

podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Art. 221. Niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej pracownika

Kto wbrew obowiązкови nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji,
podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności.

Powód: Jan Kowalski
ul. Etałowa 25 m. 4
Katowice

Katowice, 4.11.2009 r.

Pozwany: Kombinat Handlowy Sp. z o.o.
pl. Wolności 1
Katowice

Sąd Rejonowy
Katowice Zachód
VI Wydział Pracy
ul. Warszawska 45
40 - 010 Katowice

POZEW o przywrócenie do pracy

Wnoszę o:

1. przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy,
2. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadnienie

Powód zatrudniony był u pozwanego od 1998 roku, początkowo na stanowisku pomocnika kierownika działu transportu, a następnie kierownika na pełny etat z wynagrodzeniem w wysokości 3500 zł miesięcznie.

W dniu 2 listopada 2009 r. pozwany zakład pracy rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia, podając jako przyczynę ubytki w kasie wykryte podczas audytu działu przeprowadzonego w październiku.

Zdaniem powoda podana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, a postawione powodowi zarzuty są niezgodne z prawdą. W dniu 7 października 2009 r., gdy doszło do kradzieży gotówki z firmowej kasy, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Jan Kowalski

Załączniki:

- Kopia pozwu dla pozwanego
- Kopia umowy o pracę
- Kopia pisma rozwiązującego umowę o pracę
- Kopia pisma pracodawcy do zakładowej organizacji związkowej
- Kopia pisma zakładowej organizacji związkowej z 28 października 2009 r.
- Kopia zwolnienia chorobowego

ROZPATRYWANIE SPORÓW O ROSZCZENIA ZE STOSUNKU PRACY DZIAŁ DWUNASTY KODEKSU PRACY

dochodzenie roszczeń przez pracownika

- Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.
- Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.
- Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

postępowanie pojednawcze

- W celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze.
- Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

komisja pojednawcza

- Członkiem komisji pojednawczej nie może być:
 - 1) osoba zarządzająca, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy;
 - 2) główny księgowy;
 - 3) radca prawny;
 - 4) osoba prowadząca sprawę osobowe, zatrudnienia i płac.
- Komisja pojednawcza wybiera ze swego grona przewodniczącego komisji oraz jego zastępców i ustala regulamin postępowania pojednawczego.

komisja pojednawcza

- Sprawowanie obowiązków członka komisji pojednawczej jest funkcją społeczną. Jednakże członek komisji pojednawczej zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w pracach komisji.
- Pracodawca jest obowiązany zapewnić komisji pojednawczej warunki lokalowe oraz środki techniczne umożliwiające właściwe jej funkcjonowanie.
- Wydatki związane z działalnością komisji pojednawczej ponosi pracodawca. Wydatki te obejmują również równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nieprzepracowany przez pracownika w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym.

wniosek

- ❑ Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Na wniosku stwierdza się datę jego wpływu.
- ❑ Zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 264.
- ❑ Komisja pojednawcza przeprowadza postępowanie pojednawcze w zespołach składających się co najmniej z 3 członków tej komisji.

terminy

- ❑ **Art. 251. § 1.** Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Termin zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą stwierdza się w protokole posiedzenia zespołu.
§ 2. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 264, wniosek do komisji pojednawczej wnosi się przed upływem terminów określonych w tym przepisie.
§ 3. W sprawach, o których mowa w § 2, postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa z upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika, a w innych sprawach – z upływem 30 dni od dnia złożenia wniosku.

ugoda

- Ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu. Protokół podpisują strony i członkowie zespołu.
- Niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

przekazanie sprawy do sądu

- Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych.

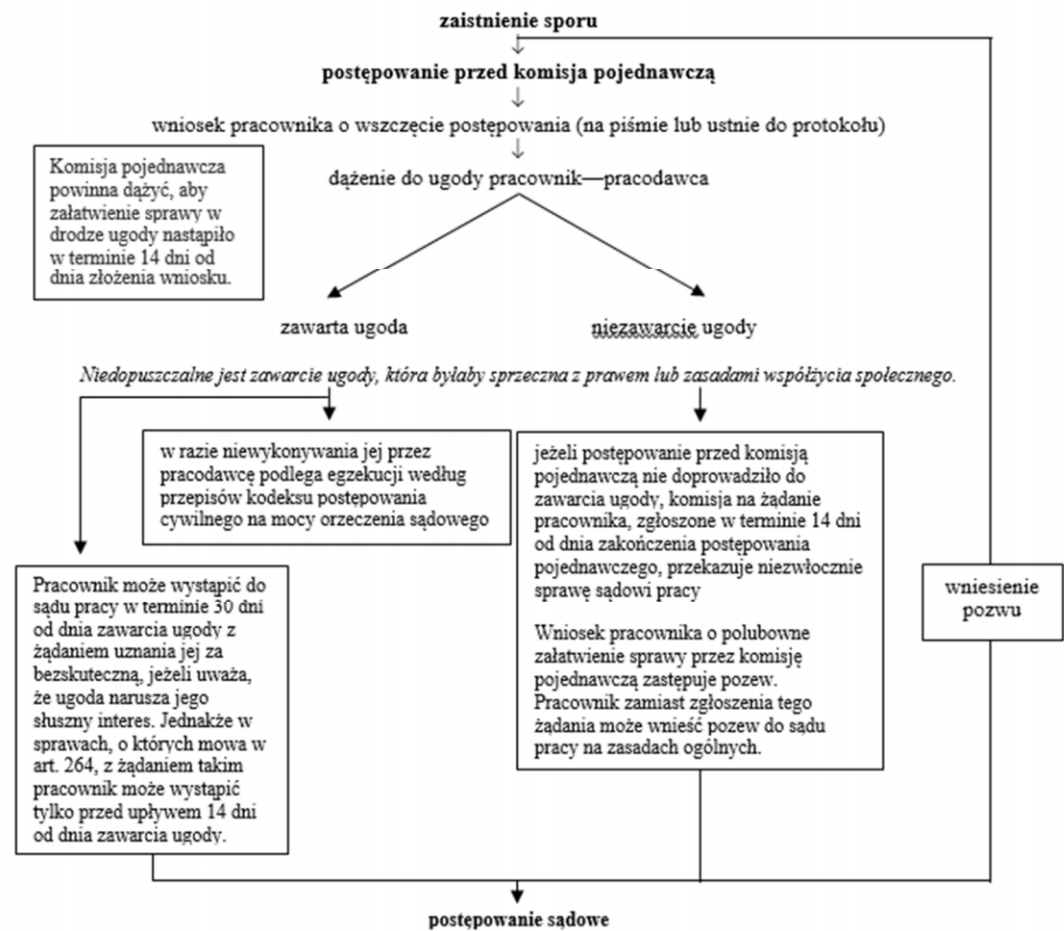
wykonalność ugody

- ❑ W razie niewykonania ugody przez pracodawcę podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności.
- ❑ Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Nie wyklucza to możliwości dochodzenia ustalenia niezgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego na zasadach ogólnych.

ubezskutecznienie ugody

- ❑ **Art. 256.** Pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes. Jednakże w sprawach, o których mowa w art. 251 § 2, z żądaniem takim pracownik może wystąpić tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody.

INDYWIDUALNY SPÓR Z ZAKRESU PRAWA PRACY



SPORY PRZED SĄDAMI PRACY

- **Art. 262. § 1.** Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne, zwane „sądami pracy”.



odwołania do sądu – terminy

- **Art. 264.** § 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.
§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.
§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

przywrócenie terminu

- **Art. 265.** § 1. Jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.
§ 2. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

PRZEDAWNNIENIE ROSZCZEŃ

Art. 291. § 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu **z upływem 3 lat** od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

§ 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu **z upływem 1 roku** od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

§ 2[1]. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61[1] oraz w art. 101[1] § 2.

§ 3. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

§ 4. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.

§ 5. Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu **z upływem 10 lat** od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.

przedawnienie roszczeń

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. 293. Bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas trwania przeszkody, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów.

Art. 293[1]. Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.

przedawnienie roszczeń

Art. 294. Przedawnienie względem osoby, która nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych albo co do której istnieje podstawa do jej całkowitego ubezwłasnowolnienia, nie może skończyć się wcześniej niż z upływem 2 lat od dnia ustanowienia dla niej przedstawiciela ustawowego albo od dnia ustania przyczyny jego ustanowienia. Jeżeli termin przedawnienia wynosi 1 rok, jego bieg liczy się od dnia ustanowienia przedstawiciela ustawowego albo od dnia, w którym ustała przyczyna jego ustanowienia.

Art. 295. § 1. Bieg przedawnienia przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia;
- 2) przez uznanie roszczenia.

§ 2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu pochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.