



Warszawa, dnia 24 stycznia 2018 r.

GPP - 433-461-25-2/18

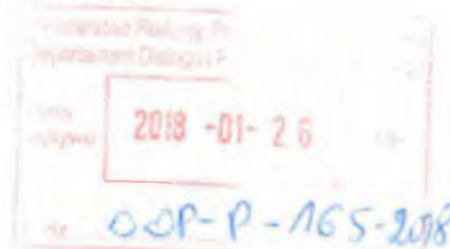
MRP i PS



KAN814476



Ministerstwo Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa



Działając na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. poz. 1195), Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy przekazuje zgodnie z właściwością petycję dotyczącą „zapewnienia realnego dostępu do sądu pracy niezamożnym pracownikom”, poprzez zmianę ustawy – Kodeks pracy,

DYREKTOR
Departamentu Prawnego

Halina Tulwin

Do wiadomości:

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
Główny Inspektorat Pracy w Warszawie

P E T Y C J A

Oraz zmian w ustawie Kodeks Pracy

obecnie 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 pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

propozycja Art. 47. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy;

uzasadnienie :

- 1.
2. Z powodów nie leżących po stronie pracownika procesy sądowe o przywrócenie do pracy toczą się latami a ograniczenia wypłaty wynagrodzenia do 1 czy 2 miesięcy powoduje celową przewlekłość postępowania nie tylko przez Sądy, ale również przez pracodawców np. wnosząca petycję w odpowiedzi na skargę wniesioną na przewlekłość postępowania w sprawie o przywrócenie do pracy otrzymała z Sądu Okręgowego w Warszawie informację, że średni czas oczekiwania na pierwszą rozprawę w Sądzie Pracy wynosi 8 miesięcy.

Ponadto tak mała odpowiedzialność materialna jaką ponoszą pracodawcy nie stanowi żadnej bariery w pochopnym i nieuzasadnionym rozwiązywaniu stosunku pracy zwłaszcza w trybie bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.