

Zmiany w przepisach Kodeksu pracy obowiązujące od 7 września 2019 r.

Ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1043) dalej ustawa zmieniająca, wprowadzono zmiany m.in. w Kodeksie pracy, Kodeksie postępowania cywilnego oraz ustawie o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Celem ustawy zmieniającej jest wprowadzenie zmian ułatwiających pracownikom realizację uprawnień pracowniczych. Wprowadzone zmiany wzmacniają ochronę pracowników, są one z założenia neutralne dla pracodawców - nie nakładają na nich nowych obowiązków, nie wiążą się również z dodatkowymi kosztami.

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.

Zmiana Kodeksu postępowania cywilnego są konsekwencją powyższych zmian w Kodeksie pracy i odnoszą się przede wszystkim do uregulowania trybu postępowania w sprawach związanych ze świadectwem pracy oraz właściwości sądu w zakresie prowadzenia egzekucji tzw. czynności niezastępowalnych w odniesieniu do spraw pracowniczych.

Zmiany w art. 11³ i 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy (w zakresie równego traktowania pracowników)

Przepisy art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy zawierają normy o charakterze antydyskryminacyjnym. Art. 11³ Kodeksu pracy statuuje zasadę niedyskryminacji. Zgodnie z jej brzmieniem, jakkolwiek 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest niedopuszczalna. Rozwinięciem tej zasady jest art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, który, w oparciu o te same kryteria, nakazuje równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Zmiany w art. 11³ oraz art. 18^{3a} Kodeksu pracy polegają na **stworzeniu otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację: każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników jest obecnie uznawane za dyskryminację.**

Zmiany w art. 47, 50 § 5, 57 § 2, 163 § 3 i 177 § 5 Kodeksu pracy (ochrona osób korzystających z uprawnień rodzicielskich)

Z uwagi na wprowadzenie możliwości wykorzystania urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego także przez pracowników-innych członków najbliższej rodziny wprowadzone zmiany polegają na **objęciu ww. osób szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz przyznaniem im uprawnień analogicznych do przysługujących pracownikom oraz pracownikom-ojcom wychowującym dziecko, korzystającym z tych urlopów.** W związku z powyższym, wprowadzono następujące zmiany:

1) **art. 47 Kodeksu pracy**, dotyczącego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem

wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli podjął on pracę w wyniku przywrócenia do pracy - **w przypadku gdy umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem-innym członkiem najbliższej rodziny wynagrodzenie przysługiwać będzie za cały czas pozostawania bez pracy;**

2) **art. 50 § 5 Kodeksu pracy**, dotyczącego wyłączenia stosowania przepisu, zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, w stosunku do pracownic w okresie ciąży, pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego oraz pracowników podlegających ochronie na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych - **zakresem wyłączenia zostało objęte również wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny;**

3) **art. 57 § 2 Kodeksu pracy**, dotyczącego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli podjął on pracę w wyniku przywrócenia do pracy - **w przypadku gdy umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem-innym członkiem najbliższej rodziny wynagrodzenie przysługiwać będzie za cały czas pozostawania bez pracy;**

4) **art. 163 § 3 Kodeksu pracy**, dotyczącego obowiązku udzielenia przez pracodawcę pracownicy oraz pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim - **obowiązek ten dotyczył będzie także urlopu udzielanego pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny;**

5) **art. 177 § 5 Kodeksu pracy**, dotyczącego odpowiedniego stosowania przepisów zakazujących wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego do pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego - **przepisy te znajdą odpowiednie zastosowanie również do pracownika-innego członka najbliższej rodziny w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.**

Wprowadzenie powyższych zmian zrównuje sytuację pracownika-innego członka najbliższej rodziny, korzystającego z urlopu macierzyńskiego bądź urlopu rodzicielskiego, z sytuacją pracownika-ojca wychowującego dziecko.

Zmiany w zakresie mobbingu (zmiana w art. 94³ Kodeksu pracy)

Regulacja dotycząca mobbingu znajduje się w art. 94³ Kodeksu pracy, obligującym pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi, definiującego to zjawisko oraz określający roszczenia, z jakimi może wystąpić pracownik, który padł ofiarą mobbingu. Definicję mobbingu zawiera art. 94³ § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu, mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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. Zgodnie z art. 94³ § 3 Kodeksu pracy, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z kolei 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 (art. 94³ § 4 Kodeksu pracy). Stosownie do § 5 art. 94³ Kodeksu pracy, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zmiana art. 94³ § 4 Kodeksu pracy, polega na uzupełnieniu tego przepisu 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 na podstawie nowych przepisów 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.**

Zmiany w zakresie świadectw pracy (art. 97 i art. 97¹ Kodeksu pracy)

Ze względu na znaczenie świadectwa pracy dla pracownika, w szczególności jako dokumentu potwierdzającego przebieg zatrudnienia i niezbędnego do uzyskania różnego rodzaju świadczeń, **wydłużono 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.**

Poprzez dodanie art. 97¹ Kodeksu pracy **wprowadzono uprawnienie dla pracownika do wystąpienia, w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy, z roszczeniem o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy do sądu pracy.** Do tej pory Kodeks pracy nie zawierał tego rodzaju normy prawnej.

W przypadku gdy pracodawca nie wyda świadectwa pracy, pracownik może wystąpić do sądu pracy z **żądaniem o zobowiązanie pracodawcy do wydania tego dokumentu.** Z żądaniem można wystąpić **w każdym czasie przed upływem przedawnienia.** Zastosowanie tego przepisu obejmuje różnorakie sytuacje, w szczególności takie, gdy pracownik nie ma możliwości uzyskania świadectwa pracy od pracodawcy ze względu na jego faktyczną likwidację lub zaprzestanie wykonywania działalności bądź brak organów lub osób, o których mowa w art. 3¹ Kodeksu pracy, ale także wtedy, gdy pracodawca odmawia wydania świadectwa pracy z innych przyczyn, np. kierując się chęcią dokuczenia pracownikowi.

Zmiana w art. 282 § 1 Kodeksu pracy (sankcje za niewydanie świadectwa pracy)

Zgodnie z art. 282 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy, kto wbrew obowiązkowi nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł. Zmiana polega na zaostreniu regulacji kodeksowej poprzez przyjęcie, iż **karze podlega niewydanie pracownikowi świadectwa pracy w określonym przepisami prawa terminie.**

Zmiana w art. 292 Kodeksu pracy (przedawnienie roszczeń z zakresu prawa pracy)

Zmiana polega na nadaniu art. 292 Kodeksu pracy brzmienia analogicznego do zawartego w art. 117 § 2 Kodeksu cywilnego (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.

Zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego

Zmiany Kodeksu postępowania cywilnego są konsekwencją powyższych zmian w Kodeksie pracy i odnoszą się przede wszystkim do uregulowania trybu postępowania w sprawach związanych ze świadectwem pracy oraz właściwości sądu w zakresie prowadzenia egzekucji tzw. czynności niezastępowalnych w odniesieniu do spraw pracowniczych.

Po art. 477¹ dodano art. 477^{1a} i 477^{1b} regulujące wystąpienie z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, 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.

W sytuacji możliwości wytoczenia powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy (istnienia pracodawcy) żądanie będzie rozpoznane w procesie jako żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy (art. 691¹⁰).

Wniosek zawierający żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy powinien zawierać:

- 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.

W orzeczeniu uwzględniającym żądanie zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy (w wyroku albo postanowieniu w zależności od zastosowanego trybu rozpoznania sprawy przez sąd), sąd określi treść świadectwa pracy zgodnie z art. 97 § 2 Kodeksu pracy i przepisami wykonawczymi wydanymi na podstawie art. 97 § 4.

Jeżeli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach będzie niemożliwe, w orzeczeniu zostanie określone 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 dokonany przez pracodawcę. Prawomocne orzeczenie sądu zastąpi to świadectwo.

W dodanym w art. 1050 § 1¹, wprowadzono właściwość przemienną sądu w egzekucji spraw pracowniczych: wniosek o wszczęcie egzekucji będzie można wnieść albo 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.

Przepisy przejściowe i końcowe ustawy zmieniającej

Art. 4 ustawy zmieniającej wprowadza przepis przejściowy, zgodnie z którym, **do terminów sprostowania świadectwa pracy, które rozpoczęły bieg i nie upłynęły do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stosowane będą przepisy nowe.**

Zgodnie z art. 6 ustawy zmieniającej ustawa w omawianym zakresie **weszła w życie z dniem 7 września 2019 r.**