

WRZESIEŃ 2019

Zmiany w przepisach o prawie pracy

7 września 2019 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy, która wprowadza szereg istotnych zmian, m.in. w zakresie wydawania świadectwa pracy, mobbingu, przepisów antidyskryminacyjnych, prawa do urlopu dla najbliższego członka rodziny oraz przedawnienia roszczeń pracowniczych.

Ponadto, 10 września br. Rada Ministrów przyjęła projekt rozporządzenia w sprawie wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku 2020. Poniżej przedstawiamy omówienie najważniejszych zmian wraz z naszymi komentarzami.

► Mobbing

Istotną zmianę wprowadzono w przepisach dotyczących mobbingu - art. 94³ § 4 kodeksu pracy:

94 ³ § 4 k.p. przed zmianą	94 ³ § 4 k.p. po zmianie
Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.	Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Obecnie pracownik nie musi już rezygnować z pracy, aby dochodzić swoich praw, tzn. dochodzić odszkodowania od pracodawcy z tytułu mobbingu.

Nie zmieniono natomiast wysokości odszkodowania – nadal nie jest ono limitowane i jest równe co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Niezależnie od powyższego, pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, ma również prawo żądać odpowiedniego zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (te przepisy nie uległy zmianie).



Komentarz eksperta:

Maciej Pietrzycki - radca prawny

Zmiana ta może okazać się bardzo istotna, zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Do tej pory wiele osób będących ofiarami mobbingu nie decydowało się na rozwiązanie umowy o pracę (mając na uwadze konieczność utrzymania własnego i rodziny). Skutkowało to brakiem możliwości dochodzenia odszkodowania od pracodawcy i w konsekwencji prowadziło do relatywnie małej liczby postępowań mobbingowych przed sądem.

Co więcej, jeżeli nawet pracownik rozwiązał umowę o pracę i kierował sprawę do sądu pracy, to skuteczność takich postępowań była niewielka. Sądy oddalały powództwa pracowników m.in. z uwagi na to, że nie wskazywali oni w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, że czynią to właśnie z powodu mobbingu, (a była to w zasadzie konieczna przesłanka dochodzenia odszkodowania). Z powyższych względów jedynie mały odsetek postępowań mobbingowych kończył się zasądzeniem przez sąd odszkodowania (około 5-10% spraw rozstrzygano na korzyść pracowników).

Obecnie należy spodziewać się zarówno wzrostu ilości samych postępowań o mobbing, jak i wzrostu skuteczności dochodzenia odszkodowań przez pracowników. Istotne jest, aby pracodawcy odpowiednio zapobiegali zjawiskom mobbingowym tworząc odpowiednie procedury antymobbingowe oraz szkoląc pracowników.

► Przepisy antydyskryminacyjne

Nowelizacja Kodeksu pracy otworzyła również katalog przyczyn dyskryminacji. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisów art. 11³ kp oraz 18^{3a} kp, niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na:

płeć	wiek	niepełnosprawność	rasę	religię	narodowość	wyznanie
pochodzenie etniczne	orientację seksualną	przekonania polityczne	przynależność związkową			
zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony			zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu			

Powyższa zmiana oznacza, że każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację. Do tej pory z uwagi na niefortunną redakcję przepisów antydyskryminacyjnych, katalog przesłanek uzasadniających dyskryminację był zamknięty.

► Świadczenia pracy

Zgodnie z nowymi przepisami, w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi będzie przysługiwało prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do jego sporządzenia. Jest to nowe rozwiązanie prawne, które ułatwi pracownikom dochodzenie ich praw.

Ponadto wydłużony został również termin na sprostowanie świadectwa pracy. Dotychczas pracownikowi przysługiwało prawo dochodzenia sprostowania świadectwa pracy, z którego treścią się nie zgadzał, w ciągu 7 dni od daty otrzymania dokumentu. Jeżeli pracodawca nie zdecydował się uwzględnić proponowanych zmian, pracownik mógł natomiast wystąpić z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o odmowie dokonania korekty. Nowe przepisy wydłużają wskazane terminy do 14 dni.



Komentarz eksperta:

Maciej Pietrzycki - radca prawny

Powyższa zmiana jest korzystna dla pracowników. Dotychczas, jeżeli pracownik wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy po upływie 7 dni od daty jego otrzymania, to ewentualne powództwo pracownika mogło zostać oddalone już tylko z tego względu, że nie dochowano powyższego terminu (bez merytorycznego badania przez sąd zasadności powództwa). W uzasadnieniu do ustawy nowelizującej wskazano, że ze względu na znaczenie świadectwa pracy dla pracownika – jako dokumentu potwierdzającego przebieg zatrudnienia i niezbędnego do uzyskania różnego rodzaju świadczeń – omawiane terminy muszą zostać wydłużone z 7 do 14 dni. Pozwoli to pracownikom zorientować się w ewentualnych nieprawidłowościach co do treści otrzymanego dokumentu i podjąć przewidziane prawem działania zmierzające do usunięcia wadliwości.

► Urlop dla najbliższych członków rodziny

Kolejną istotną zmianą jest rozszerzenie katalogu osób, które mogą skorzystać z urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z nowymi przepisami, z uprawnień związanych z urlopami skorzystać będą mogli, oprócz matki i ojca, również najbliżsi członkowie rodziny. Oznacza to, że z uprawnień urlopowych będą mogli skorzystać na przykład:

babcia

dziadek

siostra lub brat dziecka

Prawo do urlopu będzie przysługiwać najbliższym członkom rodziny po przedstawieniu odpowiedniego wniosku przez pracownicę/ pracownika.

► Przedawnienie roszczeń

Ostatnią istotną zmianą Kodeksu pracy jest doprecyzowanie, że sąd nie powinien uwzględniać z urzędu upływu okresu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Strona zamierzająca powołać się na przedawnienie powinna sama podnieść odpowiedni zarzut. W przeciwnym razie, nawet przedawnione roszczenie może zostać zasądzone przez sąd.

► Zmieniona stawka minimalna wynagrodzenia za pracę

10 września br. Rada Ministrów przyjęła nowe rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2020 roku. Od 1 stycznia 2020 r. minimalne wynagrodzenie będzie wynosiło 2.600 złotych brutto, natomiast minimalna stawka godzinowa – 17 złotych.



Komentarz eksperta:

Maciej Pietrzycki - radca prawny

Powyższa zmiana stanowi znaczną podwyżkę w stosunku do roku bieżącego, w którym minimalna stawka wynosiła 2.250 złotych brutto. Ponadto, zgodnie z zapowiedziami rządu planowane jest dalsze podnoszenie płacy minimalnej o 15% w 2021 roku, a następnie o 10% corocznie aż do 2024 roku. Jeżeli tak się stanie, w roku 2024 płaca minimalna w Polsce wzrośnie do 4.000 zł.

Jeżeli chcieliby Państwo uzyskać więcej informacji na temat przedstawionych zmian lub porozmawiać o ich wpływie na działalność Państwa firmy, służymy Państwu pomocą.



Piotr Krupa

Partner, Katowice

E: piotr.krupa@AndersenTaxLegal.pl

T: +48 32 731 68 52



Maciej Pietrzycki

Starszy Prawnik, Katowice

E: maciej.pietrzycki@AndersenTaxLegal.pl

T: +48 32 731 68 72



Andrzej Chowaniec

Starszy konsultant, Warszawa

E: andrzej.chowaniec@AndersenTaxLegal.pl

T: +48 22 690 08 88

**ANDERSEN TAX
& LEGAL®**

Warszawa | Katowice

www.andresentaxlegal.pl

Andersen Global to międzynarodowe stowarzyszenie firm doradczych i kancelarii prawnych skupiające ponad 4,5 tys. specjalistów z kancelarii członkowskich i współpracujących w ponad 149 lokalizacjach.

Andersen Tax & Legal w Polsce to zespół ponad 60 doświadczonych ekspertów, w tym adwokatów, radców prawnych, doradców podatkowych, ekonomistów i księgowych świadczący usługi w dwóch biurach: w Katowicach i Warszawie.

Świadczymy usługi w zakresie doradztwa prawnego i podatkowego, cen transferowych, outsourcingu księgowego i compliance.