

## **INFORMACJA PRAWNA DOTYCZĄCA NOWELIZACJI KODEKSU PRACY Z DNIA 16 MAJA 2019 ROKU W ODNIESIENIU DO ZASAD DYSKRYMINACJI I ŚWIADECTW PRACY**

**Informujemy, że z dniem 7 września 2019 r. wchodzi w życie ustawa z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która przewiduje zmiany w zakresie szeroko rozumianej problematyki dyskryminacji pracowników oraz terminu wydawania świadectw pracy. Wprowadzone zmiany mogą mieć istotne znaczenie dla codziennego funkcjonowania wielu pracodawców.**

Zmiany dotyczą między innymi tematyki dyskryminacji i równego traktowania, szczególnych uprawnień pracowników, mobbingu, świadectw pracy oraz przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Doprecyzowane zostały również terminy, konsekwencje wydawania i poprawy świadectw pracy. Część zmian jest czysto redakcyjna i wpływa na dotychczasowe normy prawne, jak np. zmiany w art. 11<sup>3</sup> k.p., które jedynie upraszczają język przepisu. Najważniejsze zmiany prezentujemy poniżej.

- 1. Wyższe wynagrodzenie za czas pozostawiania bez pracy** Zgodnie z nowym brzmieniem art. 47 k.p., doszło do rozszerzenia katalogu pracowników, którym, w przypadku rozwiązania stosunku pracy w wyniku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, przysługuje w razie przywrócenia do pracy wynagrodzenie za cały czas pozostawiania bez pracy. Katalog ten poszerzono o pracowników - innych członków najbliższej rodziny, o których mowa w art. 175<sup>1</sup> pkt 3 k.p., w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.
- 2. Możliwość przywrócenia do pracy zatrudnionego na czas określony** Na skutek nowelizacji art. 50 § 5 k.p. doszło do rozszerzenia katalogu przypadków, w których pracownicy, mimo że byli zatrudnieni na umowach o pracę na czas określony, mogą dochodzić od pracodawcy nie tylko odszkodowania za wypowiedzenie umowy z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, lecz również przywrócenia do pracy. Katalog ten poszerzono o pracowników korzystających z ochrony przedemerytalnej, pracowników - innych członków najbliższej rodziny, o których mowa w art. 175<sup>1</sup> pkt 3 k.p., w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.
- 3. Dużo łatwiejsze uzyskanie odszkodowanie za mobbing** Zgodnie z nowym brzmieniem art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. po wejściu w życie tego przepisu, aby móc dochodzić od pracodawcy odszkodowania z tytułu mobbingu, nie będzie konieczne rozwiązanie umowy o pracę. Takie uprawnienie do dochodzenia odszkodowania będzie przysługiwać również pracownikom, którzy jedynie doznali mobbingu. Wprowadzona zmiana oznacza, że pracownik w celu uzyskania odszkodowania nie będzie musiał wykazać żadnych negatywnych skutków mobbingu a jedynie wykazać jego występowanie. W przypadku natomiast wystąpienia rozstroju zdrowia, jak dotychczas pracownik będzie mógł dochodzić zadośćuczynienia.



4. **Termin wydania świadectwa pracy** Zgodnie z nowym brzmieniem art. 97 § 1 k.p. w przypadku ustania stosunku pracy (niezależnie od przyczyn) pracodawca jest zobowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, chyba że planuje z nim zawrzeć kolejny stosunek pracy w ciągu 7 dni. Przesunięcie terminu wydania świadectwa pracy i przesłanie go pocztą w ciągu 7 dni (lub dostarczenie w inny sposób) będzie dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy wystąpią obiektywne przyczyny uniemożliwiające wydanie świadectwa w dniu ustania stosunku pracy.
5. **Dłuższy czas na sprostowanie treści świadectwa pracy** Na podstawie znowelizowanego art. 97 § 2 k.p. doszło do wydłużenia z 7 do 14 dni terminu na złożenie przez pracownika wniosku o sprostowanie świadectwa pracy oraz na ewentualne złożenie roszczenia do sądu pracy w przypadku odmowy sprostowania świadectwa pracy. Bezterminowo natomiast pracownik może złożyć żądanie o sprostowanie świadectwa pracy do sądu w przypadku braku odmowy sprostowania świadectwa.
6. **Sądowe żądanie wydania świadectwa pracy** Wprowadzono również nowy art. 97<sup>1</sup> k.p. gdzie zastrzeżono prawo pracownika do wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, gdy pracodawca nie wydaje świadectwa. Dodatkowo, jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Z takim zadaniem można wystąpić w każdym czasie do czasu upływu przedawnienia.
7. **Szerszy krąg uprawnionych do urlopu wypoczynkowego** Zgodnie z nowym brzmieniem art. 163 § 3 k.p. doszło do rozszerzenia katalogu pracowników, którym w przypadku powrotu z urlopu macierzyńskiego przysługuje prawo wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Katalog ten poszerzono o pracowników - innych członków najbliższej rodziny, o których mowa w art. 175<sup>1</sup> pkt 3 k.p., w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego
8. **Nowa kategoria szczególnie chronionych pracowników** Zgodnie z nowym brzmieniem art. 177 § 5 k.p. doszło do rozszerzenia katalogu osób, którym przysługuje szczególna ochrona stosunku pracy. Katalog ten poszerzono o pracowników - innych członków najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.
9. **Nowe zasady dotyczące grzywny za świadectwa pracy** Zgodnie z nowym brzmieniem art. 282 § 1 pkt. 3 k.p. kara grzywny w wysokości od 1 tys. do nawet 30 tys. zł przysługiwać będzie nie jak dotychczas za niewydanie świadectwa pracy, a za niewydanie świadectwa pracy w terminie.
10. **Nowe zasady dotyczące przedawnionych roszczeń** Zgodnie z nowym brzmieniem art. 292 k.p. nowe brzmienie przepisu uchyla niemożność dochodzenia przedawnionego roszczenia, a jedynie daje uprawnienie temu, przeciwko któremu dane roszczenie przysługuje do uchylenia się od zaspokojenia roszczenia przedawnionego, chyba że zrzeka się korzystania z tego zarzutu.



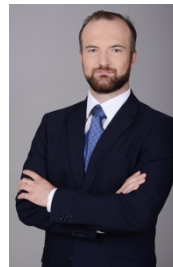
Powyższe zmiany wejdą w życie 7 września 2019 roku. Pracodawcy powinni się do nich stosować od tej daty. Co do zasady omówione powyżej zmiany nie wymagają ingerencji w obecnie zawarte u poszczególnych pracodawców umowy o pracę oraz nie wymagają modyfikacji zakładowych źródeł zakładowego prawa pracy, chociaż w niektórych przypadkach celem wyrównania zasad wynikających z np. regulaminu pracy oraz nowej treści przepisów kodeksu pracy rekomendacją Kancelarii będzie ich docelowe wprowadzenie do treści obowiązujących aktów zakładowego prawa pracy.

Zastrzegamy jednocześnie, że powyżej omówiono jedynie część zmian i nie można wykluczyć, że w indywidualnych przypadkach istotne znaczenie mogą mieć także inne znowelizowane przepisy. Mamy nadzieję, że powyższe informacje będą dla Państwa przydatne.

W razie pytań prosimy o kontakt.



**radca prawny**  
**dr Marcin Wojewódka**  
**wspólnik zarządzający**  
marcin.wojewodka@wojewodka.pl  
22 458 23 00



**radca prawny**  
**Krzysztof Sosnowski**  
krzysztof.sosnowski@wojewodka.pl  
724 555 785