



Zmiany w Kodeksie pracy

obowiązujące od 7 września 2019 r.

r. pr. dr Magdalena Kasprzak

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Wprowadzane zmiany obejmują:

1. Wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy
2. Odszkodowanie za wypowiedzenie umowy terminowej
3. Plan urlopów
4. Świadczenie pracy
5. Dochodzenie przedawnionych roszczeń

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

(w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę)

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 **lub**
- **innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3,**

w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

(w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę)

Zmiana w przepisów art. 47 k.p. polega na rozszerzeniu kręgu osób, którym będzie przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy. Katalog ten obejmuje:

- pracowników w wieku przedemerytalnym,
- pracownice w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,
- pracowników - ojców wychowujących dziecko,
- **innych członków najbliższej rodziny – czyli:**
 - osoby, które uzyskały prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwały działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

(w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia)

Art. 57.

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

§ 2. 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 **lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3,** w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

(w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia)

Zmiana w przepisów art. 57 § 2 k.p. polega na rozszerzeniu kręgu osób, którym będzie przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy. Katalog ten obejmuje:

- pracowników w wieku przedemerytalnym,
- pracownice w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,
- pracowników - ojców wychowujących dziecko,
- **innych członków najbliższej rodziny – czyli:**
 - osoby, które uzyskały prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwały działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy terminowej

Art. 50.

§ 1. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

§ 4. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

§ 5. ⁷ Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę **pracownikowi, o którym mowa w art. 39**, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko **lub pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3**, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy terminowej

Art. 50.

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 11 grudnia 2018 r. sygn. akt P 133/15, uznał art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, za niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy terminowej

Art. 50.

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

§ 5. ⁷ Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Plan urlopów - urlopy

Art. 163. [Plan urlopów]

§ 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167².

§ 3. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

PODSUMOWUJĄC - od 7 września 2019 r. pracownik – inny członek najbliższej rodziny wychowujący dziecko:

- ma prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli podjął on pracę w wyniku przywrócenia do pracy (art. 47 k.p.);
- jest uprawniony do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli podjął on pracę w wyniku przywrócenia do pracy (art. 57 § 2 k.p.);
- zyskał możliwość bycia przywróconym do pracy jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy (art. 50 § 5 k.p.);
- może wymagać udzielenia mu urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (art. 163 § 3 k.p.);
- jest objęty ochroną w postaci zakazu wypowiedzenia i rozwiązania mu umowy o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego (art. 177 § 5 k.p.).

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Świadczenie pracy

Zmiany dotyczące zasad wydawania i sprostowania świadectwa pracy obejmują:

- Zmianę terminu wydania świadectwa pracy pracownikowi;
- Doprecyzowanie obowiązku przesłania świadectwa pracy pracownikowi, któremu wydanie świadectwa pracy nie jest możliwe;
- Wydłużenie czasu na:
 - wystąpienie z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy;
 - wystąpienie z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy;
- Prawo do sądowego zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy oraz ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy;
- Nałożenie kary grzywny za niewydanie świadectwa pracy pracownikowi w terminie.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Świadectwo pracy

Art. 97.

§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany ~~niezwłocznie~~ wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy.

Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2188) albo doręcza je w inny sposób.

Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Świadcstwo pracy

Art. 97.

§ 2¹. Pracownik może w ciągu ~~7~~14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu ~~7~~14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Wydłużenie terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy oraz skierowania żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy, z 7 do 14 dni.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Świadcetwo pracy

Art. 97.

§ 2¹. Pracownik może w ciągu ~~7~~14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu ~~7~~14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Zgodnie z przepisami przejściowymi – nowe terminy (14 dniowe) – na sprostowanie świadectwa pracy i wystąpienie z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy będą miały zastosowanie również w sprawach, które zaczęły swój bieg i nie zakończyły się do dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej, czyli do 7 września 2019 r.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Świadcstwo pracy

Art. 97¹. [Sądowe zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy; sądowe ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy]

§ 1. W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

§ 2. 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.

§ 3. Z żądaniem, o którym mowa w § 1 i 2, można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia.

§ 4. Przepisy § 1-3 stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Świadczenie pracy

Zmiana przepisów art. 282 § 1 pkt 3 k.p. polega na zaostrzeniu regulacji kodeksowej poprzez przyjęcie, iż

- karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł podlega niewydanie pracownikowi świadectwa pracy w określonym przepisami prawa **terminie**.

Zmiany w Kodeksie pracy od 7 września 2019 r.

Dochodzenie przedawnionych roszczeń

Art. 292.

~~Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.~~

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.