



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76

Tel. (22) 875-94-88
Tel/Fax: (22) 875-95-14
E-Mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa
90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

Warszawa 30.09.2019 r.
ZZZE 66/19

Organizacje członkowskie Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków

Zmiany w prawie pracy w 2019

Kontynuacja współpracy z Kancelarią Prawną REGULUS zaowocowała m.in. przygotowaniem informacji dotyczącej zmian w prawie pracy w 2019 r. Autorem opracowania jest adw. Łukasz Panasiuk.

Wprowadzenie

W 2019 r. dokonano siedmiu ingerencji w przepisy kodeksu pracy. Niektóre mają bardzo ograniczony charakter i zostały pominięte w niniejszej analizie, którą ograniczono do zmian istotnych.

1. **[wypłata wynagrodzenia w gotówce]** Dnia 1 stycznia 2019 r. weszła w życie nowelizacja przepisów o przechowywaniu akt osobowych (Dz. U. 2018, poz. 357). Odwróciła ona dotychczasową zasadę wypłaty wynagrodzenia w gotówce – obecnie jest to możliwe na żądanie pracownika ale zasadą jest wypłata na rachunek bankowy (art. 22[1] § 2 pkt 2 i art. 86 § 3 k.p.). Do zmiany obowiązywała zasada odwrotna. Wpłata na konto odbywała się na żądanie.
2. **[Przechowywanie dokumentacji pracowniczej]** Najważniejszym elementem tej nowelizacji jest wprowadzenie możliwości przechowywania dokumentacji pracowniczej w formie wyłącznie elektronicznej (art. 94 pkt 9a i art. 94[8] oraz art. 94[11] k.p.) i ustalenie, że dokumentacja jest przechowywana przez cały okres trwania stosunku pracy i następne 10 lat kalendarzowych (art. 94 pkt 9b k.p.), chyba że zachodzą podstawy do przechowywania jej dłużej (art. 94[4] i 94[5] k.p.). Przed zniszczeniem dokumentacji papierowej przy przechodzeniu na elektroniczną oraz przed zniszczeniem dokumentacji elektronicznej pracodawca musi dać pracownikowi szansę na jej odebranie (art. 94[7] i art. 94[9] k.p.). O zmianie sposobu prowadzenia dokumentacji pracodawca informuje pracowników „w sposób przyjęty u danego pracodawcy” (art. 94[9] § 1 k.p.), co oznacza, że w praktyce do związków zawodowych mogą trafiać prośby o przekazywanie takich informacji pracownikom.
3. **[Monitoring wizyjny]** Dnia 4 maja 2019 r. weszła w życie ustawa zmieniająca ustawę wprowadzającą RODO (Dz. U. 2019, poz. 730). W art. 4 dokonała ona zmian przepisów Kodeksu Pracy. Zmiany art. 22[1] oraz dodanie art. 22[1a] i art. 22[1b] k.p. mają

charakter w dużym stopniu techniczny. Istotne są natomiast modyfikacje art. 22[2] k.p., który dotyczył monitoringu wizyjnego. Dodany został § 1[1] stanowiący, że „*Monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej*”. Przepis ten wprost dotyczy monitoringu wizyjnego (co wynika z definicji monitoringu z art. 22[2] § 1 k.p.) i z racji nieobjęcia go odesłaniem z art. 22[3] § 3 k.p., nie ma odpowiedniego zastosowania do innych form monitoringu. Podkreślić należy, że od zakazu monitoringu wizyjnego pomieszczeń związkowych nie są dopuszczalne żadne wyjątki. Wynika to z faktu, że art. 22[2] § 1[1] k.p. nie przewiduje możliwości wprowadzenia takich wyjątków, odmiennie niż art. 22[2] § 2, gdzie tą samą nowelizacją dodano zdanie drugie, przewidującą takie wyjątki. Sposób wprowadzenia zmiany nie pozostawia żadnych wątpliwości, że ustawodawca traktuje zakaz monitoringu wizyjnego pomieszczeń związkowych jako absolutny i bezwyjątkowy.

Zmiany dotknęły też art. 22[2] § 2 k.p. Przepis ten wymieniał szereg pomieszczeń, które nie mogły być objęte monitoringiem (wizyjnym). Zmiany polegają na tym, że wyłączono z niego pomieszczenia związkowe (te trafiły do § 1[1]), a dodano równocześnie zdanie drugie prowadzące wyjątkową dopuszczalność monitoringu pomieszczeń sanitarnych za zgodą zakładowej organizacji związkowej albo przedstawicieli pracowników wybranych w tym celu.

4. **[Opieka nad dziećmi przyjętymi na wychowanie]** Dnia 7 września 2019 r. wchodzi w życie przepisy tzw. prezydenckiej nowelizacji kodeksu pracy (Dz. U. 2019, poz. 1043). Część zmian wynikających z tej nowelizacji ma charakter redakcyjny (np. art. 11[3] i art. 18[3a] § 1 k.p.); część dotyczy niewielkiej liczby osób – członków rodziny, którzy przyjęli małe dziecko na wychowanie i w efekcie otrzymują takie same uprawnienia jak rodzice którym urodziło się dziecko (zmiana art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3 i art. 177 § 5 k.p.).
5. **[Odszkodowanie w razie bezprawnego rozwiązania terminowej umowy o pracę]** Istotna jest zmiana art. 50 § 5 K.p. Przyznaje ona wynikające z niego uprawnienie (do przywrócenia do pracy zamiast odszkodowania w razie bezprawnego rozwiązania terminowej umowy o pracę) także osobom, o których mowa w art. 39 k.p., to jest tym objętym ochroną przedemerytalną. Konieczność takiej zmiany wynikała przy tym z treści wyroku TK z 11 grudnia 2018 r. (P 133/15, Dz. U. 2018, poz. 2377). Istotna jest zmiana art. 94[3] § 4 k.p. Od jej wejścia w życie odszkodowanie przysługiwać będzie nie tylko w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracownika na skutek mobbingu. Odszkodowania będzie mógł żądać także pracownik, który stosunku pracy nie rozwiązał.
6. **[Świadczenia pracy]** Duże zmiany dotyczą przepisów o świadectwach pracy. Odtąd pracodawca nie wydaje tego dokumentu „niezwłocznie”, ale powinien to uczynić w dniu zakończenia stosunku pracy (art. 97 § 1 zd. I k.p.), a wyjątkowo tylko w terminie 7 dni pocztą (art. 97 § 1 zd. II k.p.). Wykroczeniem będzie odtąd przy tym nie niewydanie świadectwa pracy wogóle, lecz niewydanie świadectwa pracy w tym terminie (art. 282 § 1 pkt 3 k.p.). Wydłużeniu z 7 do 14 dni uległ termin na żądanie od pracodawcy sprostowania świadectwa pracy (art. 97 § 2[1] zd. I k.p.); takiemu samemu wydłużeniu uległ termin na wystąpienie do sądu z żądaniem sprostowania świadectwa pracy (art. 97 § 2[1] zd. II k.p.).
7. **[przedawnienie roszczeń z zakresu prawa pracy]** Zmianie uległ sposób sformułowania art. 292 k.p.c. regulującego kwestię przedawnienia roszczeń z zakresu prawa pracy. Po zmianie jego brzmienie jest identyczne z art. 117 § 2 kodeksu cywilnego, który regulował skutki przedawnienia w zasadzie wszystkich innych roszczeń ze sfery prawa prywatnego. Różnice w sformułowaniu tych dwóch przepisów rodziły wątpliwości czy skutki przedawnienia w prawie pracy są na pewno takie same jak w prawie cywilnym.

Orzecznictwo uznawało, że skutki przedawnienia (tj. możliwość odmowy spełnienia świadczenia uwzględniana tylko na zarzut pozwanego) są w prawie pracy takie same jak w prawie cywilnym (uchw. SN z 6 marca 1998 r., III CZP 50/97 i uchw. SN z 10 maja 2000 r., III ZP 13/00), ale stan prawny nie był doskonały. Omawiana zmiana rozwiewa wszelkie wątpliwości – odtąd art. 292 k.p. i art. 117 § 2 k.c. mają takie same brzmienie i stanowią jednoznacznie, że *„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.”*

8. **[wydanie świadectwa pracy cd.]** Ustawodawca dostrzegł też istotną lukę w przepisach o świadectwach pracy – do tej pory w żaden sposób nieuregulowana była kwestia; co robić gdy z jakiegokolwiek powodu pracodawca odmawia albo nie może wystawić świadectwa pracy. Sytuacje te były przedmiotem interpelacji poselskich, w odpowiedziach, na które ministerstwo sprawiedliwości i pracy przerzucały się odpowiedzialnością za ten stan rzeczy oraz sugerowały nieskuteczne środki w rodzaju ustanowienia kuratora spadku dla zmarłego pracodawcy, który był następnie pozywany o wystawienie świadectwa pracy.

Po zmianach:

1. jeżeli pracodawca nie wydaje świadectwa pracy (bez względu na przyczynę, obejmuje to też sytuację gdy pracodawca odmawia wydania go), można wystąpić do sądu z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania go (art. 97[1] § 1 k.p.);
2. jeżeli pracodawca nie istnieje (m.in. zmarł) albo z innych powodów *„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”* (art. 97[1] § 2 k.p.);
3. Jeżeli pracodawca nie odpowiada na żądanie sprostowania świadectwa pracy (art. 97 § 2[1] zd. III k.p.), nie dokonuje tej czynności lub wytoczenie mu postępowania jest niemożliwe, można żądanie sprostowania skierować do sądu; powyższe zasady stosuje się odpowiednio (art. 97[2] § 4 k.p.). Uzupełnieniem tych regulacji jest dodanie przepisów w kodeksie postępowania cywilnego. Przepisy te przewidują, że co do zasady w/w żądania są rozpoznawane w postępowaniu w procesie przeciwko pracodawcy procesowym (art. 13 § 1 i art. 691[10] § 2 k.p.c.). W takim przypadku sąd w treści wyroku zawrze elementy, które powinny być znaleźć się w świadectwie pracy (art. 477[1b] § 1 k.p.c.) i wyrok taki zastąpi świadectwo (art. 477[1b] § 2 k.p.c.). Jednakże jeżeli nie jest to możliwe (głównie z uwagi na brak pracodawcy, którego dałoby się pozwać) sprawa zostanie rozpoznana bez jego udziału w postępowaniu nieprocesowym (art. 477[1a] k.p.c.). W takim przypadku sąd w treści postanowienia zawrze elementy, które powinny być znaleźć się w świadectwie pracy (art. 691[10] § 3 k.p.c.) i postanowienie takie zastąpi świadectwo (art. 691[10] § 4 k.p.c.). Sprawy te są zwolnione z opłat sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).
4. Dnia 7 listopada 2019 r. wejdzie w życie obszerna nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego. Liczne zmiany dotkną całego postępowania cywilnego, potencjalnie wpływając na wyspecjalizowane postępowania z zakresu prawa pracy czy zbiorowego prawa pracy. Ich szczegółowe rozważenie nie jest jednak możliwe ani konieczne z perspektywy związków zawodowych, które co do zasady powinny rekomendować pracownikom skorzystanie z pomocy fachowca w indywidualnych sporach sądowych, a często w otrzymaniu takiej pomocy pomagają.

5. Na wzmiankę zasługuje jednak art. 477[2] § 2 k.p.c., który otrzyma następujące brzmienie:

„Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”.

Nowością jest to, że takie „zabezpieczenie” staje się możliwe także w wyroku przywracającym pracownika do pracy. Dzięki temu przepis, dotychczas w zasadzie martwy, powinien znaleźć szersze stosowanie.

Z poważaniem:

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZACY
Jerzy Wiertelak

K/O
ZZZE a/a