

NOTA AKTUALIZACYJNA DO PUBLIKACJI

Kodeks pracy. Komentarz dla praktyków

Drodzy Czytelnicy,

od momentu wydania *Komentarza* ukazało się kilka zmian w Kodeksie pracy.

Pierwsze z nich, obowiązujące od **1 stycznia 2017 r.**, wprowadzono dwoma ustawami:

- z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2138),
- z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorstw (Dz.U. poz. 2255).

Kolejne zmiany wynikają z ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60) i obowiązują od dnia **1 września 2017 r.**

Najnowsze zmiany zostały wprowadzone ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305) i wchodzi w życie z dniem **1 marca 2018 r.**

Mają one różną wagę dla praktyki. Dla kompletności poniższego komentarza ujęto w nim wszystkie zmiany, nie wyłączając tych, które mają charakter czysto porządkowy czy techniczny.

I. Zmiany obowiązujące od 1 stycznia 2017 r.**1. W art. 77² Kodeksu pracy:****a) § 1 otrzymuje brzmienie:**

„§ 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.”

b) po § 1 dodaje się § 1¹ i 1² w brzmieniu:

„§ 1¹. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 1². Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki

wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.”

c) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.”

Na szczególną uwagę zasługują zmiany wprowadzone w art. 77², ukierunkowane na złagodzenie wymogów prawa pracy wobec małych pracodawców poprzez podniesienie progów dotyczących obowiązku wydania **regulaminu wynagradzania** z 20 do 50 pracowników. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w art. 77² § 3, mogą, ale nie muszą wydawać regulaminu wynagradzania. Poczyniono tu jednak jeden wyjątek. Dotyczy on pracodawców zatrudniających co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników nieobjętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w art. 77² § 3, u których działa zakładowa organizacja związkowa. Na wniosek takiej organizacji pracodawca ma obowiązek wydać żądany regulamin wynagradzania. Wydanie regulaminu następuje w normalnym trybie, tj. z zachowaniem procedury uzgodnieniowej przewidzianej dla tych aktów w art. 77² § 4 k.p. oraz art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Oczywiste korzyści, jakie stąd płyną dla małych pracodawców, mogą nieść ze sobą również pewne zagrożenia. Rezygnując z wydania regulaminu wynagradzania, pracodawcy pozbawiają się ważnego w trudnych sytuacjach finansowych instrumentu ograniczania kosztów zatrudnienia. Nie będą mogli skorzystać z instytucji czasowego zawieszenia wewnątrzzakładowego aktów prawa pracy, do jakich należy regulamin wynagradzania, przewidzianej w art. 9¹. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w art. 77² § 3, nie będą mogli skorzystać z instytucji okresowego stosowania mniej korzystnych warunków o pracę niż wynikające z umów o pracę, zawierając w tym celu stosowne porozumienie przewidziane w art. 23^{1a}, ale zarezerwowane wyłącznie dla pracodawców zatrudniających poniżej 20 pracowników.

Reasumując, pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników nieobjętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, którzy nie wydali regulaminu pracy, nie będą mogli zawierać porozumień o czasowym zawieszeniu stosowania przepisów aktu płacowego ani o zawieszeniu niektórych postanowień umów o pracę.

2. W art. 97 Kodeksu pracy:

a) § 1–1³ otrzymują brzmienie:

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

wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadcstwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadctwa pracy.

§ 1¹. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadctwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadctwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadctwa pracy.

§ 1². W przypadku, o którym mowa w § 1¹, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadctwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 1³. Wydanie świadctwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.”

b) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadctwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadctwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadctwie pracy.”

Zmiany dotyczące art. 97 mają w zamierzeniu ustawodawcy odbiurokratyzować tryb i zasady wydawania **świadctw pracy**.

Zniesiony został wymóg wydawania świadctwa pracy po 24 miesiącach zakładowego stażu pracy w sytuacji, gdy pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy.

Pracodawca będzie, tak jak dotychczas, zobowiązany do niezwłocznego wydania pracownikowi świadctwa w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Przy zasadzie tej pojawia się jednak istotny wyjątek. Dotyczy on sytuacji, gdy dochodzi do nawiązania kolejnej umowy o pracę w ciągu 7 dni od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego zatrudnienia. W takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek wydania świadctwa pracy dotyczącego zakończonego okresu zatrudnienia tylko na wniosek pracownika. Wniosek może mieć postać papierową lub elektroniczną.

W przypadku, gdy pracodawca nie będzie miał zamiaru zatrudnienia pracownika w ciągu 7 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia, zobowiązany jest do wydania świadctwa pracy obejmującego wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia, za które nie wydano takiego dokumentu.

3. W art. 104 Kodeksu pracy:

a) po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.”;

b) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.”;

c) dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.”

Zmiana brzmienia art. 104 ukierunkowana jest na analogiczne cele, jak zmiany w art. 77² dotyczące regulaminu wynagradzania. Najogólniej rzecz ujmując, chodzi o złagodzenie wymogów dotyczących wydania **regulaminu pracy** wobec małych pracodawców.

Co do zasady obowiązkiem wydania regulaminu pracy zostają objęci wyłącznie pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników (dotychczas próg ten wynosił 20 pracowników). Co do zasady, pracodawca zatrudniający poniżej 50 pracowników nie jest obowiązany do wydawania tego aktu, chyba że zatrudnia co najmniej 20 pracowników, a działająca u niego zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustanowienie. W takim przypadku pracodawca ma obowiązek wydania regulaminu pracy z zachowaniem wymaganej procedury konsultacyjnej przewidzianej dla tego aktu w art. 104² k.p. oraz art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Jeżeli u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 50 pracowników materia regulaminu pracy określona w art. 104¹ jest uregulowana w postanowieniach układu zbiorowego pracy – postanowienia te zachowują swoją ważność.

4. Art. 125 Kodeksu pracy w § 1 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności.”

Zmiana brzmienia art. 125 § 1 wprowadza dla umów o współodpowiedzialności materialnej za mienie powierzone wymóg formy pisemnej pod rygorem nieważności. Stanowi swego rodzaju usankcjonowanie poglądów prezentowanych w doktrynie i judykaturze, w których zgodnie się podkreśla, że taka umowa zawarta bez zachowania formy pisemnej jest nieważna.

5. Art. 155² § 1 pkt 3 Kodeksu pracy otrzymuje brzmienie:

„3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, służby przygotowawczej, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych;”

Art. 165 pkt 3 Kodeksu pracy otrzymuje brzmienie:

„3) powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy;”

Art. 166 pkt 3 Kodeksu pracy otrzymuje brzmienie:

„3) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy;”

Zmiany w przepisach o urlopach wypoczynkowych, tj. art. 155² § 1 pkt 3, art. 165 pkt 3 i art. 166 pkt 3, związane są z wprowadzeniem w ustawie o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej nowego rodzaju czynnej służby wojskowej, tzw. terytorialnej służby wojskowej. Terytorialna służba wojskowa pełniona rotacyjnie, podobnie jak inne rodzaje służby wojskowej, może wpływać na realizację uprawnień urlopowych pracownika, w tym na wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym, niemożność rozpoczęcia lub przerwanie urlopu wypoczynkowego. Z tych względów uzupełniono ww. przepisy o sytuacje, w których pracownik odbywa terytorialną służbę wojskową rotacyjnie albo otrzymuje powołanie do takiej służby.

6. Art. 264 Kodeksu pracy otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.”

Zmiana brzmienia art. 264 sprowadza się do ujednolicenia i wydłużenia do 21 dni terminu do:

- złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę,
- żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub jej wygaśnięcia,
- żądania nawiązania umowy o pracę (w przypadku odmowy przyjęcia do pracy).

Wydłużenie terminów w oczywisty sposób poprawia sytuację pracowników, byłych pracowników i osób żądających nawiązania stosunku pracy w szczególności poprzez:

- zwiększenie faktycznych możliwości skorzystania z profesjonalnej pomocy prawnej,
- możliwość lepszego przygotowania pozwu spełniającego wymogi prawa procesowego.

Ukróci nadto praktyki niektórych pracodawców manipulujących terminami wręczania w szczególności wypowiedzeń (np. przed ciągami dni wolnych od pracy), ograniczających, a nierzadko wręcz uniemożliwiających skorzystanie z profesjonalnej pomocy prawnej i odpowiednie przygotowanie pisma procesowego wszczynającego spór.

Z drugiej strony wydłużenie terminów może sprzyjać ugodowemu, pozasądowemu załatwianiu sporów, co w warunkach krótkich terminów było co najmniej bardzo utrudnione.

Należy nadto pokreślić, że z dniem 1 stycznia 2017 r. dokonano istotnej zmiany w sposobie liczenia terminów, a to za sprawą nowego brzmienia art. 115 Kodeksu cywilnego, który przewiduje, że jeżeli koniec terminu przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą. Jest to istotne dla terminu wnoszenia ww. odwołań (pозwów) do sądów pracy. Przepis ten, stosownie do art. 300 k.p., ma bowiem odpowiednie zastosowanie w tych sprawach.

W efekcie sobota uzyskała kwalifikację podobną do dnia ustawowo wolnego od pracy.

Nieczynne w soboty sądy czy placówki pocztowe w sposób jednoznaczny uzasadniają przyjęcie takiego rozwiązania. Rozwiązania realnie poprawiającego sytuację pracownika.

II. Zmiany obowiązujące od 1 września 2017 r.

1. W art. 191 Kodeksu pracy:

- a) w § 1 w pkt 1 wyraz „gimnazjum” zastępuje się wyrazami „ośmioletnią szkołę podstawową”;
- b) w § 5:
 - w pkt 1 wyraz „gimnazjum” zastępuje się wyrazami „ośmioletniej szkoły podstawowej”;
 - w pkt 3 wyraz „gimnazjum” zastępuje się wyrazami „ośmioletnią szkołę podstawową”;
 - w pkt 4 wyraz „gimnazjum” zastępuje się wyrazami „ośmioletniej szkoły podstawowej”;

2. W art. 197 Kodeksu pracy w § 2:

- a) w pkt 1 wyrazy „szkoły podstawowej i gimnazjum” zastępuje się wyrazami „ośmioletniej szkoły podstawowej”;
- b) w pkt 2 wyraz „ponadgimnazjalnej” zastępuje się wyrazem „ponadpodstawowej”.

Zmiany te są pokłosiem reformy systemu oświaty, a konkretnie powrotu do ośmioletniej szkoły podstawowej i likwidacji gimnazjów.

Na gruncie Kodeksu pracy zmiany te dotyczą kwestii związanych z zatrudnianiem młodocianych i mają na celu dostosowanie zasad zatrudniania tej grupy pracowników do nowej struktury szkolnictwa.

W związku z tym we wszystkich przepisach art. 191 i 197 zamieniono pojęcie „gimnazjum” pojęciem „ośmioletnia szkoła podstawowa”, a szkołę „ponadgimnazjalną” zastąpiono szkołą „ponadpodstawową”. W ten sposób zasady zatrudniania młodocianych stają się kompatybilne z nową strukturą szkolnictwa, w której dotychczasowa szkoła podstawowa i gimnazjum zostają zastępowane jednolitą ośmioletnią szkołą podstawową.

Użycie pojęcia „ośmioletnia szkoła podstawowa” ma również ten skutek, że w okresie przejściowym w odniesieniu do młodocianych, którzy nie zostaną objęci jednolitą ośmioletnią szkołą podstawową i będą kontynuować naukę w gimnazjach, będą miały zastosowanie dotychczasowe zasady zatrudniania (np. co do zasady warunkiem ich zatrudnienia będzie ukończenie gimnazjum).

III. Zmiany obowiązujące od 1 marca 2018 r.

1. W art. 151⁹ Kodeksu pracy § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.”.

Zmieniony art. 151⁹ § 2, definiujący pracę w niedzielę i święta jako wykonywanie jej, co do zasady, w przedziale czasowym między godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ w dniu następnym, nie ma zastosowania do pracowników wykonujących pracę w placówkach handlowych objętych zakazem handlu w te dni. W odniesieniu do nich wskazana wyżej ustawa (art. 3 pkt 7) stanowi, że niedziela i święto obejmuje 24-godzinny przedział czasowy pokrywający się z dniem kalendarzowym (od godziny 24⁰⁰ do godziny 24⁰⁰). Stąd też komentowany przepis w zmienionym brzmieniu ma zastosowanie wyłącznie do wykonywania pracy w niedzielę i święto w przypadkach określonych w art. 151¹⁰ k.p.

W konsekwencji pracodawca prowadzący placówki objęte zakazem handlu w niedzielę i święta nie będzie mógł w odniesieniu do pracowników tych placówek ustalić odmiennego przedziału godzinowego pracy w te dni, tak jak to może zrobić w odniesieniu do innych pracowników.

2. W Kodeksie pracy uchyła się art. 151^{9a}

Uchylenie art. 151^{9a}, ustanawiającego zakaz pracy w święta w placówkach handlowych, jest naturalną konsekwencją wejścia w życie ustawy, która w sposób kompleksowy normuje m.in. zakaz pracy w święta w placówkach handlowych.

3. W Kodeksie pracy dodaje się art. 151^{9b} w brzmieniu:

„Art. 151^{9b}. Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedzielę i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305).”;

Nowy artykuł – 151^{9b} – ma w istocie charakter informacyjny, a nie normatywny. Stwierdza to, co i tak wprost wynika z ustawy (art. 1 i 2), a mianowicie, że ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele, święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiejnocy reguluje ta ustawa, a nie Kodeks pracy.

4. W art. 151¹¹ Kodeksu pracy w § 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1–9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151^{9b}, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:”.

Nowe brzmienie art. 151¹¹ § 1, a ściślej nowe brzmienie wstępu do wyliczenia zawartego w tym przepisie dostosowuje jego treść do zmienionego ustawą stanu prawnego, tj. uchylenia art. 151^{9a} k.p. i „przejęcia” jego materii przez tę ustawę. Ponieważ ustawa nie reguluje kwestii rekompensowania pracy w niedziele i święta (a w pewnych przypadkach dopuszcza wykonywanie pracy w placówkach handlowych w niedziele), nowe brzmienie komentowanego przepisu stanowi dostosowanie jego treści do zasady zawartej w art. 2 ustawy, zgodnie z którą w sprawach przez nią nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.