

Prawo pracy w NGO – zmiany w 2019 i 2020 r. oraz możliwości partycypacji w dalszych nowelizacjach

Akty prawne związane z prawem pracy ulegają w polskim porządku prawnym stałym zmianom. W ostatnich dwóch latach w sposób istotny znowelizowano Kodeks pracy, a rządzący zapowiadają kolejne poprawki. Niektóre z projektów ustaw kierowane są do konsultacji publicznych, podobnie jak do uzgodnień lub opiniowania, po uprzednim wpisaniu ich do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów. Więcej o najważniejszych nowelizacjach ostatnich lat z zakresu prawa pracy oraz partycypacji publicznej w tworzeniu projektów ustaw w artykule poniżej.

Do najistotniejszych zmian prawa pracy możemy zaliczyć te wprowadzone rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej z 19 grudnia 2018 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369), którym zmieniono **sposób prowadzenia dokumentacji pracowniczej**, dzieląc ją obecnie na 4 części:

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA	
Część A	– oświadczenia lub dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie obejmujące dane osobowe - niektóre skierowania na badania i orzeczenia lekarskie
Część B	- umowa o pracę - potwierdzenie zapoznania się m.in. z regulaminem pracy - zaświadczenie o ukończeniu szkolenia BHP - umowa o zakazie konkurencji
Część C	- oświadczenia i dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy
Część D	- dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub dyscyplinarnej

Zmianie uległ również okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Zgodnie z ustawą z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. z 2018 poz. 357) obecnie okres ten z 50 lat skrócono do 10 lat – dla pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 2019 roku. Dokumentacja pracownicza powinna być przechowywana w odpowiednich warunkach i

w sposób, który nie zagraża jej zniszczeniu. Dokumentacja ta powinna zawierać zarówno akta osobowe, jak i dokumenty płacowe i inne dokumenty związane z pracownikiem. Od stycznia 2019 r. każdy pracodawca, w tym organizacje NGO, powinien prowadzić dokumentację dla każdego z pracowników osobno i przechowywać ją przez 10 lat. Nowelizacja wprowadziła również obowiązek pouczenia pracownika co do możliwości odebrania dokumentacji, także przez osoby bliskie. W momencie wydawania pracownikowi świadectwa pracy pracodawca powinien też wydać mu informację o okresie przechowywania jego dokumentacji pracowniczej (art.94⁶ pkt 1 k.p.). Przepisy doprecyzowały również wydanie dokumentacji byłemu pracownikowi oraz rodzinie pracownika, w razie jego śmierci. Uregulowano także zmianę sposobu prowadzenia dokumentacji pracowniczej na elektroniczną(art. 94⁸ k.p.) oraz zmianę okresu przechowywania akt pracowniczych (do 10 lat) po odpowiednim zgłoszeniu raportu informacyjnego do ZUS(ZUS RIA) za osoby, które pracodawca zatrudniał po raz pierwszy w latach 1999-2018, a z którymi rozwiązano umowę o pracę do 31 grudnia 2018 r.

Wprowadzenie RODO także wymusiło dodatkowe obowiązki po stronie pracodawcy, a mianowicie wdrożenie **zasadprzechowywania dokumentacji** pracowniczej: poufności, integralności, kompletności, dostępności oraz gwarancji zapewnienia warunków niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem dokumentacji (art. 94 pkt 9b k.p.). Od 4 maja 2019 r. pracodawca nie ma prawa żądać od kandydata do pracy danych dot. jego adresu i imion rodziców (art. 22¹ § 1 k.p.). Nie może również objąć monitoringiem pomieszczeń zakładowej organizacji związkowej (art. 22²§ 1¹ k.p.).

Zmiany Kodeksu pracy z 7 września 2019 r. w zakresie **dyskryminacji i równego traktowania** dotyczyły art. 113 i art. 18^{3a} § 1 k.p. i polegały na usunięciu z nich zwrotu odpowiednio „a także ze względu na” i „a także bez względu na”. Skutkiem tej zmiany było wprowadzenie otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację. Każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników jest uznawane za dyskryminację. Jak wynika z orzecznictwa sądowego przepisy te w dotychczasowym brzmieniu nie zapewniały takiego katalogu. W wyroku z 2 października 2012 r. Sygn. akt II PK 82/12, SN orzekł, że ścisłe odczytanie art. 18^{3a}k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1. Przepis ten wyodrębnia natomiast dwie grupy zakazanych kryteriów: nakazuje on równe traktowanie pracownikówbez względu na ich cechy lub właściwości osobiste (wymienione w przepisie przykładowo) oraz bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lubw niepełnym wymiarze czasu pracy.

Obecnie na mocy art. 94³ § 3 i 4 k.p. **mobbingowanemu pracownikowi** przysługuje zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, jeżeli mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia oraz odszkodowanie, w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli wskutek mobbingu pracownik rozwiązał umowę o pracę. Wskutek wprowadzonych zmian do art. 94³ § 4 k.p. mobbingowany pracownik nie będzie musiał rozwiązywać umowy o pracę, aby otrzymać odszkodowanie. Prawo do odszkodowania zostanie bowiem rozszerzone także na pracowników, którzy nie rozwiązyali umowy. Będzie więc ono przysługiwało pracownikowi z tytułu samego mobbingu, a jeżeli u pracownika wskutek mobbingu doszło do rozstroju zdrowia będzie mu dodatkowo przysługiwało zadośćuczynienie.

Kolejna zmiana przepisów dotyczy **przedawnienia roszczeń** ze stosunku pracy. Dotychczas z art. 292 k.p. roszczenia przedawnione nie można było dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzekał się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne. Na tle tego przepisu powstawały wątpliwości, czy sąd pracy powinien uwzględniać upływ przedawnienia z urzędu, czy tylko na wniosek strony. Od 7 września 2019 r. przepis ten otrzymał brzmienie analogiczne do brzmienia art. 117 § 2 k.c., wynika z niego, 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. Zatem z przepisu wprost wynika, że zarzut przedawnienia uwzględniany jest jedynie na wniosek strony procesu.

Niniejsza nowelizacja wprowadza także zmianę do art. 1050 k.p.c. w zakresie **właściwości sądu** (w sprawach z zakresu prawa pracy) do którego wierzyciel (pracownik) może złożyć wniosek w sprawie prowadzenia egzekucji tzw. czynności niezastępowalnych (np. orzeczeń zobowiązujących pracodawcę do wydania świadectwa pracy). Obecnie sądem właściwym do prowadzenia egzekucji tych czynności jest tylko sąd, w którego okręgu czynność ma być wykonana. Od 7 września 2019 r. wierzyciel będzie mógł złożyć wniosek do: sądu właściwości ogólnej dłużnika albo sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, albo sądu, w okręgu którego znajduje się zakład pracy.

Nowelizacja z 7 września 2019 r. zmieniła terminy dot. **świadectw pracy**. Obecnie w przypadku dopatrzenia się błędów pracownik będzie mógł w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie pracy. Natomiast w razie, gdy pracodawca nie uwzględni wniosku pracownika, pracownik będzie miał 14 dni na skierowanie sprawy do sądu pracy (dotychczas 7 dni). Z kolei w razie niezawiadomienia przez

pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, pracownik będzie mógł wnieść żądanie sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy (art. 97 § 21 k.p.).

Istotne zmiany z zakresu doręczeń wprowadziła natomiast **nowelizacja k.p.c.** obowiązująca od 8 listopada 2019 r. Zrezygnowano z fikcji doręczenia po dwukrotnym awizo na rzecz tzw. zastępczego doręczenia komorniczego (art. 139 i 139¹ k.p.c.).

Z całkowicie nowych regulacji pojawiła się ustawa o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215), stanowiąca dodatkowy program oszczędnościowy dla obywateli, **ustawa o Funduszu Solidarnościowym**, wspierającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. z 2018 r. poz. 2192), tzw. mały ZUS, nowe zasady płatności podatków na tzw. mikrorachunek, zmiany zasad delegowania pracowników na terytorium UE (dyrektywa 96/71/WE). Ograniczono handel w niedziele i święta do 7 przypadków w ciągu całego 2020 roku.

Od 1 stycznia 2020 roku PFRON umożliwił wszystkim wnioskodawcom składanie wniosków on-line w **Systemie Obsługi Wsparcia** na dofinansowanie do turnusów rehabilitacyjnych oraz przedmiotów ortopedycznych i środków pomocniczych.



Nie przegłosowano natomiast **obywatelskiego projektu ustawy "Emerytura bez podatku"**, mimo że podpisało się pod nim ponad 140 tysięcy Polaków. W Sejmie wciąż jest procedowanych wiele obywatelskich projektów ustaw, m. in. o zmianie ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, czy o refundacji leków. Niestety jak wynika ze statystyk przez ostatnie lata przyjęto tylko kilka spośród kilkudziesięciu obywatelskich projektów ustaw (fundusz alimentacyjny, ogródki działkowe). Do sejmowej niszczarki trafiły m.in. projekty dot. świeckiej szkoły, o nadaniu Ślązakom statusu mniejszości, o zawodzie fizjoterapeuty, a nawet o ustanowieniu Dnia Sprzedaży Bezpośredniej. Łącznie pod projektami, które trafiły do niszczarki, podpisało się ponad 962 tys. osób. Teoretycznie projektów obywatelskich nie obowiązuje tzw. zasada dyskontynuacji z końcem kadencji Sejmu. Jednak zgodnie z ustawą o wykonywaniu inicjatywy ustawodawczej przez obywateli, takie projekty mogą przechodzić w Sejmie tylko jedną kadencję do przodu. Mimo, że w 2015

r. zmieniono regulamin Sejmu, uniemożliwiający odrzucanie projektów obywatelskich w pierwszym czytaniu, nadal nie łatwo się z nimi przebić. Mimo to warto pamiętać o partycypacji publicznej i wspierać lokalne inicjatywy, w tym licznych projektów podmiotów NGO w celu wprowadzenia do obrotu potrzebnych nam regulacji prawnych.