

1. Jak liczyć terminy w sprawach pracowniczych po zmianach przepisów od 1 stycznia 2017 r.

Od 1 stycznia 2017 r. wprowadzono do Kodeksu cywilnego zmianę, zgodnie z którą jeżeli koniec terminu dokonania czynności przypada na sobotę, termin upływa najbliższego dnia powszedniego po sobocie. Dotychczas sobota nie powodowała przesunięcia terminów. Ta regulacja ma zastosowanie również do niektórych terminów pracowniczych, ponieważ przepisy prawa pracy w większości przypadków nie wskazują sposobu liczenia terminów. Wówczas należy posiłkowo stosować przepisy Kodeksu cywilnego.

W sprawach pracowniczych stosowane są różne terminy oraz zasady ich ustalania. Tylko co do nielicznych (np. dotyczących okresów wypowiedzenia umów o pracę) sposób ich obliczania ustanowiono wprost w prawie pracy. Najczęściej zaś, na podstawie art. 300 Kodeksu pracy, do obliczania terminów pracowniczych stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego oraz należy posiłkowo się wypracowanym w tym zakresie orzecnictwem i praktyką. Jednocześnie w niektórych terminowych sprawach kadrowych (np. zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych) stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego. Z kolei terminy na opłacenie składek należnych za pracowników należy liczyć zgodnie z zasadami ustalonymi w Ordynacji podatkowej.

Od 1 stycznia 2017 r. w Kodeksie cywilnym wprowadzono istotną zmianę, zgodnie z którą sobota w zakresie obliczania terminów została zrównana z dniami ustawowo wolnymi od pracy. To zaś znacząco wpływa na stosunki pracownicze. Należy również zwrócić uwagę, że od 1 stycznia 2017 r. obowiązują nowe terminy wydawania świadectw pracy oraz odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Rodzaje terminów w sprawach pracowniczych

Przepisy prawa pracy ustanawiają terminy (okresy) liczone w dniach (np. 7-dniowy termin na żądanie sprostowania świadectwa pracy), tygodniach (np. 1-tygodniowy okres wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny dłuższy niż 2 tygodnie), miesiącach (np. 1-miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas nieokreślony) i latach (np. 10-letni okres zatrudnienia, po upływie którego pracownik nabywa prawo do urlopu w maksymalnym wymiarze).

Niektóre terminy pracownicze wiążą się z nakładanymi na strony stosunku pracy obowiązkami i z reguły uchybienie im powoduje negatywne skutki dla zobowiązanego (np. konieczność zapłacenia odsetek lub odszkodowania). Inne zaś zostały ustalone jako okresy, w których pracownik lub pracodawca mogą wykonywać swoje uprawnienia ze stosunku pracy. Upływ tych terminów z reguły pozbawia możliwości skorzystania z danego uprawnienia (np. niezłożenie przez pracownika w terminie 21 dni od otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę odwołania do sądu pracy spowoduje brak możliwości podważenia zasadności