

Warszawa, 15 grudnia 2016 r.
KL/533/260/2601/RL/2016

Pan
Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

W nawiązaniu do pisma z dnia 23 listopada 2016 r. (znak: DPR.I.02101.8.110.2016.BL, otrzymanego w dniu 24.11.2016 r.), przy którym przekazano *projekt rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydawania, prostowania i uzupełniania*, przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Zmiany w rozporządzeniu *w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydawania, prostowania i uzupełniania* w głównej mierze wiążą się ze zmianami Kodeksu pracy przewidzianymi w projekcie *ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców* czy wprowadzonymi z dniem 2 stycznia br. do Kodeksu pracy zmianami w zakresie uprawnień rodzicielskich. Wydanie nowego rozporządzenia daje również możliwość doprecyzowania, wyjaśnienia niektórych instytucji, które w praktyce budzą wątpliwości i to w tym kontekście zgłaszanych jest szereg poniższych uwag.

Uwagi do projektu rozporządzenia

- **§ 2 ust. 1 pkt 19)** - wydaje się, że dane o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz uzyskanych kwalifikacjach, które zamieszczane miałyby być na żądanie pracownika, nie powinny stanowić treści świadectwa pracy, a jego dodatkowy załącznik. W przypadku długoletnich pracowników sam wykaz odbytych szkoleń może okazać się długą listą, nie mówiąc już o danych o wysokości i składnikach wynagrodzenia, które mogą być powieleniem danych zawartych w druku Rp-7;
- **§ 2 ust. 2** – w projekcie proponuje się wprowadzenie terminu na zażądanie przez pracownika zamieszczenia dodatkowych informacji w świadectwie – 3 dni przed terminem wydania świadectwa.



Zaproponowany w projekcie rozporządzenia termin 3 dni należy uznać za zbyt krótki, w szczególności biorąc pod uwagę podmioty zatrudniające dużą liczbę pracowników. Pracodawca nie będzie miał możliwości dochowania terminów jeżeli pracownik złoży wniosek np. w piątek po południu zwłaszcza gdy mamy do czynienia z wydłużonym przez święta weekendem. Warto zastanowić się nad propozycją wydłużenia tego terminu bądź chociażby jego uszczegółowienia poprzez dookreślenie, iż mowa jest o 3 dniach roboczych;

- **§ 6 zdanie drugie** stanowi, iż w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis świadectwa pracy pracownikowi albo określonej w rozporządzeniu osobie. Przyjmowana interpretacją, że odpis powinien w możliwym zakresie "wyglądać jak oryginał" - włączając w to datę i podpis osoby wystawiającej oryginalny dokument, budzi wątpliwości. W praktyce nie zawsze jest możliwe wykonanie takiego odpisu, a kwestia podawania wstecznej daty na odpisie rodzi dyskusje. Widuje się też świadectwa z adnotacjami "odpis" czy "duplikat". Sporządzanie odpisu świadectwa budzi wątpliwości, a praktyka jest zróżnicowana.

Wskazane byłoby w rozporządzeniu doprecyzowanie, iż świadectwo sporządza się w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden doręcza się byłemu pracownikowi, a drugi włącza do jego akt osobowych. Odpis stanowiłaby natomiast kopia świadectwa z akt, opatrzona potwierdzeniem o zgodności z wydanym świadectwem i datą sporządzenia odpisu.

- **§ 7 ust. 1** - pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie o negatywnym wyniku rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy. Proponuje się dodać na końcu przepisu zdanie: *§ 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio*. Ma to posłużyć doprecyzowaniu, że pracodawca może też w tym przypadku wysłać świadectwo.
- **§ 7 ust. 2** - w razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca wydaje pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy, w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie. Proponuje się wydłużenie terminu 3 dni albo odniesienie do 3 dni roboczych (por. komentarz do § 2 ust. 2).
- **umieszczenie na świadectwie pracy informacji o wykorzystaniu przez pracownika obniżenia wymiaru etatu na podstawie art. 186⁷ k.p.** (w okresie kiedy pracownik jest uprawniony do urlopu wychowawczego i takie obniżenie wiąże się z okresem ochronnym).

Wykorzystanie tego uprawnienia w istotny sposób wpływa na uprawnienia pracownika u kolejnego pracodawcy. Teoretycznie, w obecnym stanie prawnym, taką informację należałoby podać w świadectwie pracy w pkt. dotyczącym "wykorzystania dodatkowego urlopu albo innych uprawnień lub świadczeń przewidzianych przepisami prawa pracy", jednak brak konkretnego odniesienia może powodować, iż część pracodawców tej informacji tam nie umieszcza. Uważamy, że dobrze byłoby taki wymóg doprecyzować w rozporządzeniu.

- w rozporządzeniu brakuje postulowanego od dawna **trybu prostowania świadectwa pracy przez pracodawcę z urzędu**. Przepisy kodeksu pracy oraz przepisy rozporządzenia nie przewidują obowiązku pracodawcy polegającego na sprostowaniu świadectwa pracy, gdyby sam pracodawca zauważył, że zawiera ono błędy. Wydaje się, że brak ten powinien zostać uzupełniony, bo przypadki wydawania świadectw pracy z błędami, które są zauważane np. w procesie porządkowania akt

- osobowych, przekazywania ich do archiwów, czy w trakcie audytów wewnątrzfirmowych nie są wcale takie rzadkie.
- dotychczasowe przepisy nie regulują sytuacji często spotykanej w praktyce prawa pracy - **zmiany lub uzupełnienia świadectwa pracy na mocy ugody stron**. W doktrynie przeważa stanowisko, że strony mogą w takiej sytuacji stosować odpowiednio przepisy rozporządzenia lub postanowić odmiennie. Wprowadzenie tej regulacji do ustawy usankcjonowałoby praktykę. Uzupełniłoby również lukę w prawie, tj. sposób procedowania w przypadku, gdy strony przy zawieraniu ugody nie przewidziały sposobu wystawienia nowego świadectwa pracy (termin, wydanie, wysłanie). Przyjęcie, że wówczas stosuje się odpowiednio przepisy rozporządzenia dało by dodatkowe zabezpieczenie pracownikom i usunęło wątpliwości pracodawców.
 - wątpliwości w kontekście § 4 projektu rozporządzenia – w zakresie odnoszącym się do możliwości wysłania świadectwa na ostatni adres korespondencyjny podany przez pracownika, a w braku jego podania, na adres zameldowania albo doręcza je w inny sposób; Pracodawcy zgłaszają, iż kwestia adresu jest problemem i wymaga doprecyzowania. Wydaje się, iż adresem wiążącym dla wysłania świadectwa pracy powinien być adres podany w kwestionariuszu osobowym dla kandydatów. Niemniej jest to rozwiązanie mało praktyczne, zwłaszcza przy pracownikach mającym dłuższy staż pracy (adres ten okazuje się nieaktualny). W tym zakresie brakuje kompleksowej i jednoznacznej regulacji wprowadzającej obowiązek pracownika informowania pracodawcy o każdej zmianie adresu korespondencyjnego. Takie rozwiązanie powinno się znaleźć w przepisach prawa pracy.

Załącznik do rozporządzenia – wzór świadectwa pracy

- *pracodawca wpisuje numer REGON-PKD 2007*
Proponuje się wprowadzić możliwość podawania numeru NIP w przypadku pracodawcy zagranicznego. Pracodawca zatrudniający pracowników na terytorium Polski i pod prawem polskim może mieć siedzibę za granicą. Nie ma wówczas REGON-u. Ma za to NIP, który może dawać podstawę do ustalenia działań tego podmiotu w Polsce.
- pkt 1 wzoru – konieczność wskazania okresu zatrudnienia i wymiaru – w praktyce powstaje pytanie czy wskazywać przypadki obniżenia wymiaru czasu pracy w związku z zastosowaniem rozwiązań z ustawy dnia 11 października 2013 r. o *szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy*;

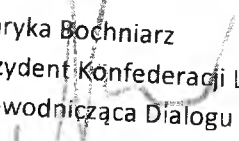
Sposób wypełniania świadectw pracy

- pkt 1. Nr REGON-EKD - nie ma EKD jest PKD - podmiotom wpisanym do rejestru podmiotów jest nadawany niepowtarzalny numer identyfikacyjny REGON. Z uwagi na to, iż kod PKD nie stanowi elementu numeru identyfikacyjnego, należy uznać, że wystarczające jest podanie przez pracodawcę numeru REGON;
- pkt 3 – podpunkt 1 *pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23¹ Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wskazuje również okres jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy i wskazuje tego pracodawcę* - art. 23¹ KP może mieć zastosowanie więcej niż jeden raz. Ostatni pracodawca powinien wskazać wszystkich pracodawców, u których pracownik był zatrudniony;

- pkt 4 - wskazywanie art. 52 albo art. 53 albo art. 55 Kodeksu prac w ramach zamieszczenia trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy – propozycja zasługuje na poparcie;
- pkt 5 w zakresie punktu 3 i 4 oraz pkt 5 wzoru świadectwa pracy – w zakresie urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego, wychowawczego – pracodawca wskazuje urlop na każde z dzieci – powstaje pytanie w jaki sposób pracodawcy będą mieli wskazać wykorzystany na poszczególne dzieci (np. w przypadku ojca - syna (18 miesięcy) i córki (15 dni) który wykorzystał tydzień urlopu ojcowskiego); powstaje pytanie czy można wpisać imię i nazwisko dziecka, PESEL czy należy odnosić się do dat urodzenia dzieci.

Z poważaniem,

Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan
Przewodnicząca Dialogu Społecznego





PD: opinia rozporządzenie
Janina Suzdorf do: Bożena Lenart
Wysłane przez: Janina Suzdorf

2016-12-15 17:15

z poważaniem
Janina Suzdorf
Naczelniczka Wydziału: Legistyk
Departament Prawa Pracy
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 133 00-513 Warszawa
tel. (22) 56-11-560

OBYWATEL

Chcesz się dowiedzieć, jak ułatwić swoją urzędową sprawę –
kliknij na www.obywatel.gov.pl lub zadzwoń pod numer 222 500 108

— Przesłane przez: Janina Suzdorf/Ministerstwo/PL w dniu 2016-12-15 17:15 -----

Od: Paweł Śmigielski | OPZZ <smigielski@opzz.org.pl>
Do: <janina.suzdorf@mrpips.gov.pl>
Data: 2016-12-15 13:01
Temat: opinia rozporządzenie

Witam,

działając z upoważnienia wiceprzewodniczącego OPZZ Andrzeja Radzikowskiego uprzejmie informuję, iż Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych do projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydawania, prostowania i uzupełniania zgłasza

następującą uwagę:

w świetle ostatnich ustaleń na zespole prawa pracy Rady Dialogu Społecznego, na którym Ministerstwo Rozwoju wycofało się z pomysłu wprowadzenia do Kodeksu pracy drogi elektronicznej jako jednego ze sposobu komunikacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, zasadnym wydaje się wykreślenie w § 5 projektu słowa „elektronicznej” i przyjęcie jako zasady dotychczasowego stanu prawnego.

Z poważaniem
Paweł Śmigielski

cid:image001.png@01D1EE50.8D0CDD80

Dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego
Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa
tel.: (22) 551 55 11
e-mail: smigielski@opzz.org.pl

[załącznik "image002.png" został usunięty przez użytkownika Janina
Suzdorf/Ministerstwo/PL]

**Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej
wobec projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydawania,
prostowania i uzupełniania**

I. Ocena ogólna

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydawania, prostowania i uzupełniania, oceniamy pozytywnie. Porządkuje on obecne przepisy, doprecyzowuje wymagane terminy i rozszerza zakres świadectwa pracy, dzięki czemu katalog informacji, jakie powinny się w nim znaleźć, zostanie teraz uregulowany w jednym akcie normatywnym. Niemniej jednak zaproponowane brzmienie niektórych przepisów budzi nasze wątpliwości, w szczególności dotyczy to pewnej niespójności projektu z ustawą z dnia 2 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców.

II. Uwagi szczegółowe

1. Zaprojektowany przepis § 2 ust. 1 rozporządzenia wymienia enumeratywnie informacje, jakie powinny się znaleźć w świadectwie pracy. Jednak w naszej ocenie jest on częściowo niezgodny z art. 97 § 2 Kodeksu pracy. Przykładowo, przepis ten wymaga, aby w świadectwie pracy podane zostały informacje dotyczące rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanych stanowisk. Tymczasem pkt 3 § 2 ust. 1 projektowanego rozporządzenia przewiduje wskazywanie wyłącznie jednej z tych informacji, o czym świadczy użyte sformułowanie: „rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk”. Podobnie art. 97 § 2 Kodeksu pracy stanowiący o tym, że w świadectwie powinny zostać podane „okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy”, podczas gdy rozporządzenie w pkt 4 § 2 ust. 1 takiej informacji już nie wymaga (zamiast tego mowa jest o podstawie prawnej wygaśnięcia stosunku pracy). Postulujemy zatem poprawienie projektowanych przepisów tak, aby były one zgodne z aktualnym brzmieniem art. 97 § 2 Kodeksu pracy.
2. Naszym zdaniem warto rozważyć czy pkt 13 § 2 ust. 1 projektowanego rozporządzenia dotyczący okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, nie powinien stanowić informacji zamieszczanej w świadectwie pracy na żądanie pracownika. Byłoby to

rozwiązanie analogiczne jak w przypadku informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach, zawarte w pkt 19 § 2 ust. 1 projektu.

3. W naszej ocenie rozważenia wymaga także to czy dane, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 19 projektowanego rozporządzenia dotyczące wysokości i składników wynagrodzenia oraz uzyskanych kwalifikacji, powinny stanowić treści świadectwa pracy a nie jego dodatkowy załącznik. Zaznaczamy, że w przypadku długoletnich pracowników sam wykaz odbytych szkoleń może okazać się długą listą, nie mówiąc już o danych o wysokości i składnikach wynagrodzenia, które mogą być powieleniem danych zawartych w druku Rp-7.
4. Wzór świadectwa zgodnie z § 2 ust 4 projektu ma charakter pomocniczy. Sposób jego wypełniania zawarty w druku pomocniczym nie powinien zatem wskazywać dodatkowych informacji nieuwjętych w samym rozporządzeniu. Przykładowo informacje dotyczące strony inicjatywnej przy wypowiedzeniu umowy o pracę są niezbędne, dlatego warto rozważyć ich przeniesienie do treści projektowanego rozporządzenia. Jednocześnie zwracamy uwagę na to, że obecna regulacja również obarczona jest tą wadą, stąd zasadne jest jej wyeliminowanie w nowym rozporządzeniu.
5. Proponujemy, aby w § 3 projektu odnośnie upoważnienia dokonywanego przez pracownika w formie pisemnej, została również dopuszczona możliwość zastosowania formy elektronicznej. Takie rozwiązanie byłoby zgodne z ideą cyfryzacji dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, a także spójne z treścią § 5 projektu, na mocy którego wniosek osoby będącej spadkobiercą pracownika, mógłby zostać złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Jednocześnie ujednolicenia wymagają użyte w projektowanym rozporządzeniu pojęcia, ponieważ forma pisemna i postać papierowa są w nim stosowane zamiennie.
6. Zwracamy uwagę na to, że zgodnie z art. 97 § 1 w brzmieniu jaki ma być nadany po wejściu w życie ustawy z dnia 2 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, 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. Tymczasem § 4 projektowanego rozporządzenia stanowi o tym, że w przypadku określonym w art. 97 § 1 Kodeksu pracy pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. W naszej ocenie pojawia się tu pewna niespójność pomiędzy ustawą a projektem jej aktu wykonawczego co do określenia terminu wydawania świadectwa pracy.

Warto również w tym miejscu zauważyć, że obowiązująca regulacja, przewidująca w pierwszej kolejności wręczanie świadectw w ostatnim dniu pracy, jest bardzo trudna do realizacji z przyczyn organizacyjnych, a najczęściej po prostu niemożliwa. Niektóre z informacji, które muszą zostać zawarte w świadectwie pracy, można ustalić dopiero po zakończeniu stosunku pracy, a niejednokrotnie nawet po upływie kilku dni od jego

zakończenia. Dotyczy to w szczególności pracowników nieobecnych (na urlopie lub zwolnionych ze świadczenia pracy), którzy mogą jeszcze po pewnym czasie dostarczyć zwolnienia lekarskie lub inne dokumenty. Nie bez znaczenia również jest fakt, że umowy o pracę najczęściej rozwiązują się z ostatnim dniem miesiąca, co oznacza, że następuje to w okresie naliczania płac, kiedy obsługa kadrowa firm jest szczególnie obciążona pracą i bardzo krótkie terminy na wydanie świadectw stanowią dla nich znaczne utrudnienie. W naszej ocenie obecna regulacja nie odpowiada współczesnym warunkom i dlatego należałoby dopuścić możliwość przesyłania pracownikom świadectw pracy w terminie 7-dni roboczych w każdym przypadku.

7. Nasze wątpliwości budzi także § 4 w zakresie, w jakim zmienia dotychczasową regulację poprzez dodanie wymogu zaistnienia „obiektywnych przyczyn”. Uważamy, że tego rodzaju nowy wymóg jest trudny do zinterpretowania i nie przystaje do realiów rynku pracy. Obecnie coraz częściej w okresie wypowiedzenia pracownicy zwalniani są z obowiązku świadczenia pracy lub wykorzystują zaległe urlopy. Czy zatem takie okoliczności można uznać za obiektywne i uzasadniające wysłanie świadectwa w wymaganym terminie? Nie można wykluczyć, że skoro następuje to w drodze decyzji pracodawcy (samodzielnej lub w porozumieniu z pracownikiem), to taka przyczyna jest subiektywna, dotycząca stron stosunku pracy. Podobnie będzie z wieloma innymi sytuacjami, które uniemożliwiają wręczenie pracownikom świadectw w ostatnim dniu pracy, a jednocześnie niekoniecznie muszą być uznane za „obiektywne”. Postulujemy zatem rezygnację z tej zmiany lub wprowadzenie innego rodzaju przyczyn, np. przyczyn organizacyjnych.

Ponadto naszym zdaniem konieczne jest wyjaśnienie co należy rozumieć przez „inny sposób” doręczenia świadectwa pracy niż za pośrednictwem poczty, o którym mowa w § 4 projektowanego rozporządzenia. Warto doprecyzować jaka metoda doręczenia będzie w tej sytuacji uznawana za prawidłową i skuteczną.

8. Zauważyć należy, że projektowany § 5 odnosi się tylko do jednego, z określonych w przepisach Kodeksu pracy, przypadku wygaśnięcia stosunku pracy, a mianowicie śmierci pracownika. Pominięte zostały inne sytuacje, m.in. upływu trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Wyjaśnienia wymaga zatem sposób postępowania z wydawaniem świadectw pracy w przypadku zaistnienia innych przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, niż wskazana w § 5 projektu.
9. Zwracamy uwagę na błąd stylistyczny w przepisie § 7 ust. 2 projektowanego rozporządzenia. Wydaje się, że brakuje w nim słów „nie później niż”. Powinien on zatem brzmieć: „W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca wydaje pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy, nie później niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.”

10. Kwestia terminów w projektowanym rozporządzeniu może być oceniana pozytywnie jedynie kierunkowo ze względu na dokonanie doprecyzowania. Jednak sam zaproponowany w projekcie termin 3 dni na uzupełnienie/wydanie świadectwa pracy w naszej opinii jest zbyt krótki, w szczególności biorąc pod uwagę podmioty zatrudniające dużą liczbę pracowników. Naszym zdaniem warto zastanowić się nad propozycją wydłużenia tego terminu bądź chociażby jego dookreślenia do 3 dni roboczych.
11. W związku ze zmianą art. 229 Kodeksu pracy, która dotyczy zwolnienia pracodawcy z obowiązku kierowania pracownika na profilaktyczne badania wstępne, gdy zatrudnienie następuje nie później niż 30 dni po ustaniu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeśli pracownik wykonywał tam pracę na podobnym stanowisku pracy, rozważenia wymaga to czy informacja o dacie ostatnich badań wraz z datą ich ważności, nie powinna się również znaleźć w świadectwie pracy. Podobnie jest w przypadku szkoleń okresowych bhp, które pod pewnymi warunkami zachowują swoją ważność u kolejnego pracodawcy. Powyższe informacje są istotne dla pracodawcy. Mogą mieć one wpływ na decyzję dotyczącą zatrudnienia danej osoby, ponieważ zmniejszają obciążenia finansowe, a także przyspieszyć samo przyjęcie do pracy.



Komisja Krajowa

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piłsudskiego 24

tel. 58/ 308-4480, fax 758 308-4219

sekprez@solidarnosc.org.pl

Gdańsk, 20 grudnia 2016 r.

59/66119/1691/2016



Szanowna Pani
Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej

dot. pisma: DPR.I.02101.8.9.2016.BL

W załączeniu przesyłam decyzję Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 180/16 ws. opinii o projekcie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydania, prostowania i uzupełniania, z prośbą o zapoznanie się z jej treścią i uwzględnienie podczas dalszych prac nad projektem.

Z poważaniem

Decyzja

Prezydium KK

nr 180/16

ws. opinii o projekcie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydania,
prostowania i uzupełniania

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydania, prostowania i uzupełniania:

- w § 2 ust. 1 projektu rozporządzenia należy dodać pkt. 20) dotyczący dokładnego oznaczenia pracodawcy. Na gruncie art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – dalej k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Przykładowo, oddział spółki kapitałowej może być pracodawcą, pod warunkiem że oddział taki został wyposażony w przymiot pracodawcy w treści aktów prawnych statuujących zasady organizacji i funkcjonowania danego podmiotu. W praktyce wyodrębnienie pracodawców wewnętrznych następuje w formie regulaminu organizacyjnego stanowiącego załącznik do uchwały zarządu spółki kapitałowej, uchwały zarządu spółki lub statutu spółki. Ponadto, w literaturze wskazuje się na następujące warunki uznania podmiotu będącego częścią większej struktury za pracodawcę: wyodrębnienie finansowo-organizacyjne oraz zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników (zob. K. Jaśkowski [w:] Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U.98.21.94), LEX/el., 2016). Ponieważ samo umocowanie osoby upoważnionej w oddziale do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy nadane przez zarząd w trybie art. 3¹ k.p. nie przesądza jeszcze o statusie oddziału jako pracodawcy, zatrudnieni w oddziale pracownicy miewają problemy z ustaleniem kto jest ich

oznaczenie pracodawcy w świadectwie pracy zapobiegnie błędom we wskazywaniu pracodawcy w przypadku ewentualnego dochodzenia przez pracowników roszczeń ze stosunku pracy.

- w § 9 ust. 1 projektu rozporządzenia ustala się nieuzasadnienie krótki, bo 3-dniowy termin na przedłożenie przez pracownika pracodawcy świadectwa pracy w celu uzupełnienia jego treści, w przypadku prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy, z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 55 §1¹ Kodeksu pracy. W praktyce, trzy dni kalendarzowe jest terminem niemożliwym do zachowania. Najkrótszym możliwym terminem powinien być termin tygodniowy.

Gdańsk, 20 grudnia 2016 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Zydorek
Ewa Zydorek