



Warszawa 6 grudnia 2016 r.

**Uwagi Polskiego Forum HR do projektu Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydawania, prostowania i uzupełniania**

1. Podstawą prawną do wydania nowego rozporządzenia dotyczącego świadectw pracy jest Ustawa z dnia 2 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (druk sejmowy 994, przekazany do Senatu RP w dniu 2.12.2016 r.). Art. 2 pkt 2 tej ustawy wprowadza następujące zmiany w zakresie treści art. 97 KP, dotyczącego wydawania świadectw pracy:

a) § 1–1<sup>3</sup> 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. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1<sup>1</sup>. 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 świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1<sup>2</sup>. W przypadku, o którym mowa w § 1<sup>1</sup>, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 1<sup>3</sup>. Wydanie świadectwa 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 świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę



*konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.”*

Zmianę powyższych przepisów należy ocenić pozytywnie, ponieważ wprowadza ona jasny i czytelny podział obowiązków pracodawcy związanych z wydaniem świadectwa pracy: w razie kontynuowania stosunku pracy z pracownikiem pracodawca wydaje świadectwo pracy wyłącznie na żądanie pracownika, a w razie jego zakończenia – taki obowiązek na pracodawcę nakłada ustawa podając konkretny termin w tym zakresie.

Wydaje się jednak, że w uchwalonej ustawie zabrakło postanowienia o usunięciu **Art. 97 § 2 KP**, co spowodowało rozbieżności legislacyjne i wątpliwości interpretacyjne w tym zakresie. Pozostawienie art. 97 § 2 w kodeksie pracy, który dotyczy treści świadectwa pracy powoduje, że nadal regulacja dotycząca treści świadectwa pracy będzie znajdowała się w 2 miejscach: w Kodeksie pracy (i będzie to regulacja niepełna w stosunku do nowej wersji Rozporządzenia) oraz w nowym Rozporządzeniu, które będzie opisywało znacznie szerszy wykaz składników świadectwa pracy niż KP. Niepotrzebnie też w dwóch miejscach będą powtórzenia np. w zakresie informacji, jakie umieszcza się w świadectwie na żądanie pracownika. Wydaje się, że prostym zabiegiem legislacyjnym na etapie prac senackich byłoby usunięcie z kodeksu pracy paragrafu 2 art. 97 KP, a pozostawienie uregulowania treści i składników świadectwa pracy oraz trybu jego wydawania, uzupełniania i prostowania wyłącznie w treści rozporządzenia.

2. W projekcie ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z 9.07.2003 r., przekazanym do obrad Komitetu Stałego Rady Ministrów w dniu 28 września 2016 r., w art. 18a po ust. 1 proponuje się dodanie się ust. 1a w brzmieniu:

*„1a. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okresy wykonywania takiej pracy.”;*

Wydaje się, że powyższą projektowaną zmianę przepisów ustawy można by już na obecnym etapie uchwalania nowego Rozporządzenia uwzględnić poprzez dodanie w § 2 dodatkowego punktu 20) o następującej treści:



*„20) danych, których umieszczenie jest wymagane przez przepisy szczególne”.*

O taką rubrykę powinien być również uzupełniony pomocniczy wzór świadectwa pracy.

W przypadku braku uregulowania w/w zagadnienia na obecnym etapie, Rozporządzenie wraz z wejściem w życie zmian w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, będzie musiało być nowelizowane, bowiem ustawa ta wymaga podania w świadectwie pracy określonych informacji, na które w obecnym wzorze pomocniczym nie ma w ogóle miejsca. Bez zmian przepisów Rozporządzenia nie będzie możliwe również wykonanie obowiązków, o których mowa w art. 11a i 11b ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w brzmieniu obowiązującym po nowelizacji.

W przypadku natomiast, gdyby zmiana ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie poszła w kierunku zmiany powyższych przepisów, zasadne byłoby poszerzenie katalogu informacji umieszczanych na żądanie pracownika (art. 2 ust. 1 pkt 19) o inne informacje, w szczególności nazwę pracodawcy użytkownika (oraz co najmniej adres jego siedziby i NIP), na rzecz którego pracownik tymczasowych wykonywał pracę.

3. W Rozporządzeniu brakuje postulowanego od dawna przez pracodawców trybu prostowania świadectwa pracy przez **pracodawcę z urzędu**. Przepisy kodeksu pracy ani 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 wewnętrznych nie są wcale takie rzadkie.

#### 4. Dwie uwagi szczegółowe (techniczne):

- a) w § 2 ust. 1 pkt 5) projektu Rozporządzenia zasadnie przewidziano obowiązek podania informacji dotyczących nie tylko urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, ale również urlopu „przysługującego”, co w praktyce z pewnością ułatwi nowemu pracodawcy



prawidłowe udzielenie urlopu proporcjonalnego w nowym miejscu pracy. Niestety, pomocniczy wzór rozporządzenia nie odzwierciedla tej zmiany, ponieważ we wzorze tym mówi się wyłącznie o urlopie wykorzystanym. Postulujemy poprawkę w tym zakresie poprzez odpowiednie uzupełnienie wzoru świadectwa pracy.

- b) zgodnie z § 5 projektu Rozporządzenia co najmniej 2 osoby (małżonek lub osoba uprawniona do renty rodzinnej) mogą żądać oryginału świadectwa pracy. Powstaje pytanie, której z tych osób zostanie taki oryginał wydany, jeżeli zwrócą się obie.

Przygotowała: Liliana Strupp

Radca prawny