

UZASADNIENIE

Konieczność zmiany rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. poz. 2292) wynika ze zmian w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360), dokonanych ustawą z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz.). Ustawa ta wprowadza zmiany m.in. w zakresie maksymalnego dopuszczalnego okresu skierowania i wykonywania pracy tymczasowej.

Zmiany ustawowe w tym zakresie polegają na wprowadzeniu regulacji, zgodnie z którą agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Także pracodawca użytkownik będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Zatem pracodawca użytkownik, niezależnie od tego, czy pracownik tymczasowy jest kierowany do wykonywania pracy tymczasowej z jednej czy też z kilku agencji pracy tymczasowej, nie będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego ponad wskazane limity. Jednocześnie z mocy ww. ustawy w świadectwie pracy (wystawianym pracownikowi tymczasowemu) agencja pracy tymczasowej będzie podawała informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okresy wykonywania takiej pracy.

Ponadto proponuje się dokonanie zmian w § 7 i § 9 ww. rozporządzenia, mających na celu uwzględnienie uwag zgłaszanych do tych regulacji przez partnerów społecznych.

Projektowane zmiany

Projekt przewiduje dodanie nowego ust. 2a w § 2 rozporządzenia, zgodnie z którym pracodawca będący agencją pracy tymczasowej będzie obowiązany zamieszczać w świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu – oprócz informacji, o których mowa w ust. 1 i 2 § 2 rozporządzenia – informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego pracownik wykonywał pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz okresów wykonywania takiej pracy. Skutkiem tego będzie także konieczność uzupełnienia brzmienia pomocniczego wzoru świadectwa pracy, zawartego w załączniku do rozporządzenia.

Ponadto proponuje się znowelizowanie § 7 i 9 rozporządzenia, tj. wydłużenie – z 3 do 7 dni – terminów w przypadku, gdy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi nowe świadectwo pracy lub uzupełnić uprzednio wydane pracownikowi świadectwo pracy w związku z koniecznością jego sprostowania. Terminy 3-dniowe są uważane za zbyt krótkie. Zatem w razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca będzie wydawał pracownikowi nowe świadectwo pracy, w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie. Także w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę

lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, będzie uzupełniał treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

Projektowane zmiany obejmują także uzupełnienie regulacji dotyczącej prostowania świadectwa pracy w razie zawarcia przez pracownika i pracodawcę ugody skutkującej koniecznością dokonania takiego sprostowania. Zatem proponuje się, aby w razie zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy pracodawca wydawał to świadectwo w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia ugody przez sąd.

Ponadto przewiduje się doprecyzowanie, że jeżeli z przyczyn obiektywnych terminowe wydanie pracownikowi nowego lub uzupełnionego świadectwa pracy jest niemożliwe, pracodawca przesyła je za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób (tak samo jak w przypadku obowiązku wydania pracownikowi świadectwa pracy).

Także w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, pracownik w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie będzie obowiązany przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie niespełnienia tego obowiązku pracodawca będzie wzywał pracownika do przedłożenia świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania wezwania w celu zamieszczenia takiej informacji w świadectwie pracy. Następnie pracodawca będzie uzupełniał świadectwo pracy i wydawał je pracownikowi w ciągu 7 dni od przedłożenia go przez pracownika.

Przepisy przejściowe

Przewiduje się, że do to terminów określonych w § 7 ust. 2 i 3 oraz w § 9 rozporządzenia w obecnym brzmieniu, które nie upłynęły przed dniem 1 czerwca 2017 r., stosowane będą nowe, dłuższe terminy przewidywane w nowym brzmieniu tych przepisów.

Ze względu na termin wejścia w życie zmian w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w zakresie świadectw pracy proponuje się, aby projektowane zmiany także weszły w życie z dniem 1 czerwca 2017 r.

Projektowane rozporządzenie nie jest objęte zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597).

Projekt nie podlega przedstawieniu właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu.

Projekt rozporządzenia został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006 i 1204) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,

zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248). Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem rozporządzenia w trybie tej ustawy.