

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piłastowskie 24
tel. (58) 308-4480, (58) 308-4311, fax (58) 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

BP/1699/11

p. J. Szudorf
27. 09. 2011 r.
Acyhm-
P. B. Lewant
P. 24. 09. 2011 r.
1-9 PR
2-6-DSR
2011. 09. 27

Gdańsk, 26 września 2011 r.

2011-09-26
10990

Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej
27 WRZ 2011
MSM / SSK / 2011-745

Szanowna Pani
Jolanta Fedak
Minister Pracy
i Polityki Społecznej

W załączeniu przesyłam decyzje Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 172/11, 173/11, 174/11, 175/1, 176/11 oraz 177/11 przyjęte na posiedzeniu w dniu 22 września 2011 r. z prośbą o uwzględnienie uwag w nich zawartych.

Z poważaniem

Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność”
E. Zydorek

NEZALEŻNY
SAMOZADNY
ZWIĄZEK
ZAWODOWY



KOMISJA KRAJOWA
30 855 Gdansk, Wa. w Prastowskie 24
NIP 5 13-000-95-40 (12)

1- DPR

SEKRETARIAT
Prezydium Komisji Krajowej
NSZZ „SOLIDARNOSC”

Decyzja
Prezydium KK
nr 172/11

ws. opinii o projekcie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie *szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania*

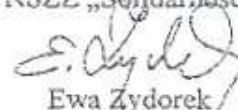
Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” stwierdza, że zmiany proponowane w projekcie rozporządzenia dostosowują jedynie brzmienie rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania do aktualnego brzmienia art. 97 Kodeksu pracy.

Pozytywnie należy ocenić nałożenie na pracodawcę wydającego zbiorcze świadectwo pracy na podstawie art. 97 § 1¹ Kp obowiązku wskazania w nim okresów pracy objętych świadectwem pracy wydanym wcześniej na żądanie pracownika na podstawie art. 97 § 1³ Kp.

Zakopane, 22 września 2011 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność”



Ewa Zydorek

p. J. Susdorf
23.09.2011r.
Agh

DPR
v.2

PD: opinia FZZ do projektu rozporządzenia
Sekretariat Ministra do: Sekretariat BM

2011-09-23 08:08

Z poważaniem

Sekretariat Pani Minister Jolanty Fedak
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Tel: (22) 661-11-02
Fax: (22) 661-11-01

2011-09-23
10923

----- Przesłane przez Sekretariat Ministra/Ministerstwo/PL dnia 2011-09-23 08:15 -----



"Biuro FZZ"
<biuro@fzz.org.pl>
2011-09-22 15:38

Do: "Jolanta Fedak" <sekretariat.ministra@mpips.gov.pl>
DW:
Temat: opinia FZZ do projektu rozporządzenia

Witam,

Z upoważnienia Przewodniczącego FZZ Pana Tadeusza Chwałki w załączeniu przesyłam opinię w sprawie projektu MPiPS zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Z poważaniem
Natalia Wośko

Forum Związków Zawodowych
Plac Teatralny 4, 85-069 Bydgoszcz
Tel. 52/371 83 33, tel./fax. 52/ 342 18 71
www.fzz.org.pl



opinia FZZ do rozporządzenia MPiPS.pdf

Departament Prawa Pracy
SEKRETARIAT 23 WRZ. 2011
DPR-4102-769/JS/W.



Bydgoszcz, 22 września 2011r

L. Dz. FZZ VI/327/22/09/11

Sz.P.

Jolanta Fedak

Minister Pracy i Polityki Społecznej

Dotyczy: projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania

Forum Związków Zawodowych nie wnosi uwag do przekazanego projektu rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Z poważaniem

PRZEWODNICZĄCY
FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Tadeusz Chwałka

p. y. Sursdorf
10.10.2011

Lewiatan 

KANCELARIA OGOLNA
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
00-513 Warszawa, ul. Miodowa 13/15
wpłynęło dnia **06.10.2011**
Nr pisma **22782**

DP
U. M.

PKPP/GS-B/572/155/2011
KANCELARIA OGOLNA
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowowiejska 1/3/5
8.10.2011
nr. pismo

Warszawa, 30 września 2011 r.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
BIURO MINISTRA
07-10-2011
L. dz. **20232**

Pani
Jolanta FEDAK
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Senec *Pani Ministrze,*

Uprzejmie informuję, że przesyłam w załączeniu opinię Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan do projektu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Z poważaniem

Henryka Bochniarz
Henryka Bochniarz
Prezydent
Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
10 PAZ 2011

DPR-T-221-10-PS/BL/2011

Opinia
Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan
do projektu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego
rozporządzenie w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu
jego wydawania i prostowania.

Proponowane zmiany w rozporządzeniu spowodowane są koniecznością dostosowania jego treści do nowego brzmienia art. 97 Kodeksu pracy, które obowiązuje od 21 marca 2011 r. Zmiany do art. 97 Kodeksu pracy wprowadziła ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. nr 36, poz. 181).

Projekt wprowadza zmiany w § 2 rozporządzenia oraz w treści załącznika do rozporządzenia (punkt 2 znajdujący się pod wzorem świadectwa pracy w części zatytułowanej: „Sposób wypełniania świadectwa pracy”). W projekcie wykreślony został również § 2a rozporządzenia.

Nowe brzmienie § 2 rozporządzenia oraz wykreślenie § 2a wiąże się ze zmianą zasad wydawania świadectw pracy zawartych w Kodeksie pracy. Paragraf drugi projektu rozporządzenia precyzuje terminy wydania świadectwa pracy w poszczególnych przypadkach wymienionych w art. 97 k.p., czyli w sytuacji stosowania art. 97 § 1¹, art. 97 § 1² oraz art. 97 § 1³ k. p. Generalnie nie mamy uwag do tych regulacji, ponieważ zmiany te muszą być wprowadzone, aby rozporządzenie było spójne z art. 97 § 1¹ – art. 97 § 1³ k.p.

Propozycja zmian w załączniku do przedmiotowego rozporządzenia, w części dotyczącej sposobu wypełniania świadectwa pracy (w punkcie 2 znajdującym się pod wzorem świadectwa pracy), jest uregulowaniem, które nakłada na pracodawcę zbędny w naszej ocenie obowiązek powtórzenia informacji z wydanego (wydanych) już wcześniej świadectwa (świadectw) pracy w dokumencie wystawionym na podstawie art. 97 § 1¹ k.p. Zgodnie bowiem z myślą drugą zawartą w tym punkcie, „wydając pracownikowi świadectwo pracy na podstawie art. 97 § 1¹ Kodeksu pracy pracodawca wykazuje również okresy zatrudnienia u tego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, za które wydał wcześniej świadectwo pracy na podstawie art. 97 § 1³ Kodeksu pracy. W takim przypadku pracodawca zamieszcza, przy wykazaniu w innym świadectwie pracy okresie zatrudnienia, informację o wydaniu świadectwa pracy dotyczącego tego okresu wraz ze wskazaniem podstawy prawnej, na jakiej wydał to świadectwo”. Powyższa regulacja oznacza, że jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umów terminowych np. przez równo 24 miesiące i wystąpi z żądaniem wydania świadectwa pracy, np. po pierwszej z nich (trwającej pół roku), to po 24 miesiącach od

zawarcia pierwszej umowy pracodawca ma obowiązek wydać świadectwo pracy, w którym musi wskazać cały okres zatrudnienia pracownika w okresie tych 24 miesięcy (łącznie z okresem zatrudnienia, który już uwzględnił w innym świadectwie pracy). **A zatem pomimo wystawienia świadectwa pracy, na żądanie pracownika, obejmującego pewien okres, w kolejnym świadectwie pracy pracodawca ponownie będzie musiał wskazać ten sam okres pracy (z informacją, że za ten okres wydał już wcześniej świadectwo pracy i jaka była podstawa prawna wydania poprzedniego świadectwa pracy).**

Przypomnieć należy, że celem nowelizacji zmieniającej reguły wydawania świadectw pracy było uproszczenie tych zasad. Tymczasem proponowana zmiana rozporządzenia obnaża negatywne dla pracodawców skutki wprowadzonej nowelizacji Kodeksu pracy i jej sprzeczność z pierwotnym celem. Zmiana punktu 2 rozporządzenia pod wzorem świadectwa pracy jest bowiem zgodna z brzmieniem art. 97 § 1¹ k.p., która stanowi, że jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy **obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów.**

Zmiana rozporządzenia w omawianym zakresie jest zgodna ze wskazanym przepisem Kodeksu pracy, ponieważ zgodnie z projektem świadectwo pracy wydane po upływie 24 miesięcy od zawarcia pierwszej z umów terminowych obejmuje wszystkie umowy terminowe zawarte w tym okresie. W Kodeksie pracy nie ma niestety wyraźnych podstaw, aby świadectwo pracy wydawane na podstawie art. 97 § 1¹ k.p. mogło nie zawierać okresów zatrudnienia, za które zostało już wystawione świadectwo pracy na żądanie pracownika.

Niestety zmiany rozporządzenia, zgodne z literalnym brzmieniem art. 97 § 1¹ k.p., nie są korzystne dla pracodawców i powodują konieczność wpisywania do świadectw pracy okresów, za które wystawiono już świadectwo pracy. Korzystniej byłoby, aby kwestia ta była uregulowana w inny sposób. Pracownik po otrzymaniu świadectwa wydanego na swoje żądanie posiada już dokument potwierdzający określony okres zatrudnienia. Pracodawca przechowuje również w aktach osobowych kopię wydanego na żądanie pracownika świadectwa pracy. W związku z tym, nie ma potrzeby potwierdzania tego samego okresu zatrudnienia w kolejnym świadectwie pracy. Korzystna byłaby zmiana drugiego myślnika w punkcie 2 znajdującego się pod wzorem świadectwa pracy, w załączniku do rozporządzenia. **Warto byłoby uregulować tę kwestię w ten sposób, że wydając świadectwo pracy po upływie 24 miesięcy od zawarcia pierwszej umowy terminowej, pracodawca nie uwzględniałby już okresu pracy na podstawie umowy/umów o pracę, za który wydano już świadectwo pracy na podstawie art. 97 § 1³ k.p. (czyli na żądanie pracownika).** Rozwiązanie to wyeliminowałoby niepotrzebne powielanie informacji w kolejnych

świadectwach pracy. Przy czym nie wystarczy w tym zakresie zmiana jedynie projektu rozporządzenia, konieczna była odpowiednia zmiana poszczególnych paragrafów w art. 97 k.p. Ze zmiany tej musiałoby wynikać, że jeżeli wydane zostanie świadectwo pracy na żądanie pracownika przed terminami określonymi w art. 97 § 1¹ oraz art. 97 § 1² k.p., w świadectwach pracy wydanych na ww podstawach prawnych nie trzeba uwzględniać okresów zatrudnienia, za które wydano już świadectwa pracy na żądanie pracownika.

Myślnik drugi, znajdujący się w punkcie 2, w części dotyczącej sposobu wypełniania świadectwa pracy nie wyjaśnia jaki okres zatrudnienia pracodawca powinien wykazać w przypadku, gdy zgodnie z art. 97 § 1³ k.p. (na żądanie pracownika), wystawi świadectwo pracy pracownikowi przed upływem 24 miesięcy od zawarcia pierwszej umowy terminowej, a pracodawca następnie będzie wystawiał pracownikowi świadectwo pracy na podstawie art. 97 § 1² k.p. Projekt punktu 2 określa jedynie przypadek wystawienia świadectwa pracy na podstawie art. 97 § 1¹ k.p. w połączeniu z wydaniem świadectwa zgodnie z art. 97 § 1³ k.p. Nie ma mowy o sytuacji wystąpienia łącznie przypadków z art. 97 § 1² oraz art. 97 § 1³ k.p. Należałoby to uzupełnić.

Poza wymienionymi wyżej uwagami proponowane zmiany, jako dostosowanie przepisów do nowego brzmienia Kodeksu pracy, nie budzą zastrzeżeń.

Propozycje innych zmian do rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

W rozporządzeniu w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania warto byłoby wprowadzić także inne zmiany, niezależne od konieczności dostosowania rozporządzenia do zmian w art. 97 k.p.

Warte rozważenia jest uregulowanie kwestii zasad dotyczących wypełniania odpisu (duplikatu) świadectwa pracy. W tym zakresie jest bardzo wiele wątpliwości oraz sprzecznych interpretacji. Jeżeli wydanie odpisu następuje po wielu latach od pierwotnego wydania świadectwa pracy, pracodawcy mają wątpliwości, czy świadectwo pracy ma być wystawiane na druku, który obowiązywał w momencie pierwotnego wystawiania świadectwa pracy, czy na aktualnie obowiązującym wzorze. Ponadto często są wątpliwości czy data wystawienia odpisu świadectwa ma być datą pierwotnego wystawienia świadectwa, czy też wystawienia odpisu. Dodatkowe wątpliwości wynikają z ewentualnych zmian (przekształceń) pracodawcy lub z ewentualnych zmian w składzie osób lub organów reprezentujących pracodawcę. Jeżeli bowiem pracodawca zmienił np. swoją organizację ze spółki z o.o. na spółkę akcyjną oraz zmienił się dodatkowo np. prezes spółki, który podpisał pierwotne świadectwo pracy, to warto byłoby uregulować jaką spółkę należy wskazać w odpisie i jaką

pieczęć zastosować, jeżeli pracodawca np. nie ma już poprzedniej pieczęci. Pracodawcy mają wątpliwości, czy odpis świadectwa pracy może podpisać np. nowy prezes spółki, który nie był prezesem, w momencie pierwotnego wystawiania świadectwa pracy. W tym zakresie pojawia się szereg wątpliwości.

W załączniku do rozporządzenia, w części zatytułowanej: „Sposób wypełniania świadectwa pracy” (w punkcie 4 dotyczącym ust. 4 świadectwa pracy odnoszącym się do wykorzystania urlopu wypoczynkowego) warto byłoby przesądzić, czy pracodawca ma wpisać jako liczbę dni urlopu liczbę uzyskaną poprzez iloraz liczby godzin wykorzystanego urlopu przez 8 godzin. Czy też jako liczbę dni urlopu należy wskazać faktyczną liczbę dni urlopu wykorzystywaną przez pracownika, bez względu na liczbę godzin tego urlopu w poszczególnych dniach? W tym zakresie wielu pracodawców ma wątpliwości, stąd też w świadectwach pracy można znaleźć różne sposoby wskazywania liczby dni urlopu. Niejednolita praktyka powoduje problemy, w związku z tym można byłoby jednoznacznie to przesądzić.

W załączniku do rozporządzenia, w części dotyczącej sposobu wypełniania świadectwa pracy (w punkcie 3 dotyczącym wypełniania lit. a) warto byłoby dodać kolejne zdanie ustalające, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, oprócz wskazanych wyżej wymogów, podaje się także odpowiednią podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Propozycje zmian do Kodeksu pracy w zakresie wydawania świadectw pracy

W związku z przedstawionym projektem zmian do rozporządzenia nasuwa się bardzo poważny wniosek, aby **wprowadzić zmiany do Kodeksu pracy dotyczące art. 97 k.p. w taki sposób, aby przywrócić zasady wydawania świadectw pracy obowiązujące przed 21 marca 2011 r.**

Nowe przepisy w tym zakresie powodują szereg wątpliwości pracodawców, nie są jasne i będą powodować w przyszłości wiele problemów. Poprzednie przepisy były prostsze. Obecne przepisy, wbrew intencjom ustawodawcy, nie powodują uproszczenia, ani zniesienia zbędnych obciążeń biurokratycznych pracodawców (zakładane skutki społeczne wymienione w projekcie ustawy zmieniającej kodeks pracy). Przede wszystkim, utrudnieniem jest ustalenie kiedy pracodawca ma obowiązek wystawić świadectwo pracy. Ustalanie upływu 24 miesięcy od zawarcia pierwszej umowy terminowej, w szczególności w przypadku pracodawców zatrudniających większą liczbę pracowników na podstawie umów terminowych, wymaga ogromnego nakładu pracy. W konsekwencji służby personalne mogą popełniać błędy i nie wystawiać w terminie świadectw pracy. Skutki nie wydania świadectwa

pracy mogą powodować odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Niewydanie w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy niesie również ryzyko roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej wskutek tych naruszeń.

Obowiązki pracodawcy w zakresie wydawania świadectwa pracy w obecnym brzmieniu przepisów nie są jasne, np. w przypadku zakończenia umów terminowych przed upływem 24 miesięcy od zawarcia pierwszej z tych umów oraz zawarcia następnie umowy na czas nieokreślony. Powstaje pytanie, czy świadectwo pracy należy wystawić po zakończeniu ostatniej umowy terminowej, czy też z upływem 24 miesięcy od zawarcia pierwszej umowy terminowej, co nastąpi już w trakcie obowiązywania umowy na czas nieokreślony. Wątpliwości pojawiają się także odnośnie do tego jak liczyć termin 24 miesięcy od zawarcia pierwszej umowy, jeżeli pomiędzy zawieraniem umowami terminowymi występuje przerwa. Rozbieżności interpretacyjne wywołuje również sytuacja, gdy strony zawierają kilka kolejnych umów o pracę, jednak z dłuższymi przerwami pomiędzy rozwiązaniem poprzedniej, a nawiązaniem kolejnej. Pracodawcy mają wątpliwości kiedy w takim przypadku wystawiać świadectwo pracy. Przedstawione problemy są wskazane jedynie przykładowo.

Podsumowując, zmiana Kodeksu pracy, która weszła w życie 21 marca 2011 r. jest w naszej ocenie niekorzystna zarówno dla pracodawców, jak też pracowników. Nowe zasady są zbyt skomplikowane, w związku z tym warto byłoby wrócić do poprzednich regulacji.

Warszawa, 30 września 2011 r.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan

PKPP/GS-B/572/155/2011