



ZASTĘPCA
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Anna Tomczyk

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

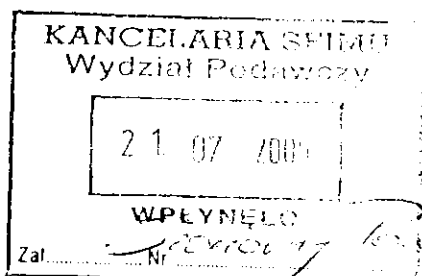
L.dz. L.2-022-210/09

Data wpływu 21.07.2009

Warszawa, 20 lipca 2009 r.

GPP/426/4000 - 5/09

Do druku nr 2019



Pan

Lech Czapla

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

W związku z przekazanym przy piśmie z dnia 22 maja 2009r., znak: PS-95/09, senackim projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy uprzejmie przedstawiam następujące uwagi:

Ad. 1

Obecnie kwestie wydawania świadectwa pracy przez pracodawców, którzy zamierzają zatrudnić pracownika po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę uregulowane są w art. 97 § 1¹ Kodeksu pracy w następujący sposób: W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy, tylko na jego żądanie.

Problem pojawiający się w związku ze stosowaniem przepisu wynikał z użycia sformułowania bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę. W praktyce oznaczało to obowiązek wydania świadectwa pracy, nawet jeśli strony zamierzały zawrzeć umowę ale pomiędzy rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę z pracownikiem a nawiązaniem kolejnej miała miejsce przerwa trwająca 1 dzień.

Natomiast proponowana treść jest niejasna. Zarówno projekt jak i uzasadnienie nie dostarcza informacji dlaczego pracodawca ma obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy obejmującego okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy zawartych w okresie 2 lat poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów.

Proponowane brzmienie art. 97 § 1¹ Kodeksu pracy wprowadza również wiele niejasności. Analiza zmiany nasuwa wniosek, że pracodawca, który zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, który podpisałby z pracownikiem umowę o pracę na czas nieokreślony powinien wydać mu z tytułu zatrudnienia okresowe świadectwo pracy (ze względu na brak przepisu odpowiadającego obecnemu brzmieniu art. 97§1¹ Kodeksu pracy). Mając na uwadze fakt, że intencją ustawodawcy było zwolnienie pracodawcy z obowiązku każdorazowego wydawania świadectwa pracy należy stwierdzić, że w tej sytuacji bardziej liberalne dla pracodawców są obecnie obowiązujące przepisy, które nie różnicują zasad wydawania świadectw pracy od rodzaju umowy o pracę a art. 97§1¹ pozwala na niewydawanie świadectwa pracy przy nawiązaniu kolejnej umowy o pracę (bez względu na rodzaj umów).

Ad. 2

Proponowana zmiana art. 229 § 1 zdanie drugie Kodeksu pracy powinna być skorelowana z treścią art. 229 § 2 Kodeksu pracy, który stanowi: Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Przyjęcie proponowanej zmiany oznaczałoby, że badaniom kontrolnym nie podlegaliby pracownicy, którzy z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni byli niezdolni do pracy jednakże mogą oni podjąć prace bez badań wstępnych z uwagi na fakt, że w czasie tej choroby nie byli zatrudnieni u pracodawcy, u którego wcześniej otrzymali zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

2 proponować
