



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
VI kadencja  
Prezes Rady Ministrów  
DSPA-140-108(4)/09

Warszawa, 4 listopada 2009 r.

Pan  
Bronisław Komorowski  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowny Panie Marszałku*

Przekazuję przyjęte przez Radę Ministrów **stanowisko** wobec senackiego projektu ustawy:

- **o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 2019).**

Jednocześnie informuję, że Rada Ministrów upoważniła Ministra Pracy i Polityki Społecznej do reprezentowania Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych.

(-) Donald Tusk

**Stanowisko Rządu**  
**wobec senackiego projektu ustawy**  
**o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 2019)**

Senacki projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy, wniesiony do Sejmu na podstawie uchwały Senatu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 kwietnia 2009 r. (druk nr 2019), zawiera propozycje zmian w przepisach Kodeksu pracy dotyczących wydawania świadectw pracy oraz przeprowadzania wstępnych badań lekarskich.

W zakresie wydawania świadectw pracy projekt przewiduje:

1. Wprowadzenie, w zmienianym art. 97 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy, obowiązku pracodawcy wydania pracownikowi świadectwa pracy, obejmującego łącznie okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy na czas wykonania określonej pracy, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy. W takim przypadku świadectwo pracy miałyby obejmować okresy zatrudnienia na podstawie wyżej wymienionych umów terminowych, zawartych w okresie 2 lat, poczynając od dnia zawarcia pierwszej z takich umów.

Proponowana zmiana ma na celu zwolnienie pracodawcy z obowiązku każdorazowego wydawania świadectwa pracy pracownikowi, jeżeli pozostaje on w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie kolejnych umów terminowych, niezależnie od tego, czy są one zawierane bezpośrednio jedna po drugiej, czy też między takimi umowami wystąpi przerwa. Obowiązek pracodawcy wydania świadectwa pracy, odnoszącego się do okresu terminowego zatrudnienia danego pracownika, powstanie dopiero z upływem 2 lat od dnia zawarcia z nim pierwszej umowy tego rodzaju.

Projektowana ustawa nie zmienia natomiast obowiązku pracodawcy niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę na czas nieokreślony, co wynikałoby z łącznej analizy proponowanych przepisów 97 § 1 i § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

Niezmieniona pozostałaby także zasada, zgodnie z którą wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą, przy czym dotyczyć to będzie, tak jak obecnie, zarówno sytuacji wydawania świadectwa pracy po zakończeniu terminowego zatrudnienia, jak i zatrudnienia na podstawie umowy bezterminowej. Taką gwarancję dla pracownika projektodawcy zamieszczają bowiem w odrębnym § 1<sup>3</sup> nowelizowanego art. 97 Kodeksu pracy.

2. Zagwarantowanie pracownikowi, w nowo dodawanym art. 97 § 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy, prawa do żądania wydania przez pracodawcę świadectwa pracy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu każdej umowy o pracę mającej terminowy charakter bądź do wydania świadectwa pracy dotyczącego łącznego okresu terminowego zatrudnienia, przypadającego przed zgłoszeniem takiego żądania.

Skutkiem powyższej propozycji będzie umożliwienie pracownikowi otrzymania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej z terminowych umów o pracę, jeżeli wystąpi z takim żądaniem do pracodawcy.

W zakresie przeprowadzania wstępnych badań lekarskich, projektowane rozwiązania przewidują istotne ograniczenia obowiązków pracodawcy w tym zakresie. W zmienianym art. 229 § 1 Kodeksu pracy proponuje się bowiem odstępianie od przeprowadzania wstępnych badań lekarskich osób przyjmowanych do pracy u dotychczasowego pracodawcy, które posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, jeżeli warunki pracy na tym stanowisku nie uległy zmianie.

Skutkiem powyższej propozycji będzie zwolnienie pracodawcy z obowiązku ponoszenia kosztów badań wstępnych w przypadku, w którym wyznaczony w orzeczeniu lekarskim termin kolejnych badań jeszcze nie upłynął, przy zastrzeżeniu tożsamy stron stosunku pracy oraz niezmiennych warunków tej pracy.

Rząd pozytywnie ocenia kierunek zaproponowanych w projekcie zmian zmierzających do złagodzenia obowiązków pracodawcy, związanych z wydawaniem świadectw pracy w przypadku zawierania przez pracownika więcej niż jednej umowy terminowej z tym samym pracodawcą. Możliwość wydania świadectwa pracy obejmującego łączny czas zatrudnienia pracownika na podstawie wszystkich umów terminowych, przypadający

w okresie 2 lat od dnia zawarcia pierwszej z nich, niewątpliwie zmniejszy biurokratyczne obciążenia pracodawców. Takie ułatwienia po stronie pracodawców nie ograniczą natomiast w żadnym stopniu dotychczasowych uprawnień pracowników związanych z uzyskaniem świadectwa pracy w związku z zakończeniem zatrudnienia.

Rząd także pozytywnie ocenia projektowaną zmianę art. 229 § 1 Kodeksu pracy. Powinna ona bowiem realnie wpłynąć na zmniejszenie kosztów działania pracodawców, jednocześnie zapewniając wystarczający poziom ochrony zdrowia osób ponownie przyjmowanych do pracy u dotychczasowego pracodawcy oraz na to samo stanowisko. Orzeczenie lekarskie dotyczy bowiem konkretnego stanowiska u danego pracodawcy i w takiej sytuacji zachowuje ważność do daty następnego badania. Lekarz, wydając orzeczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku, dokonuje tego na podstawie wyników przeprowadzonego badania lekarskiego oraz oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, występujących na tym stanowisku.

Powyższa zmiana nie budzi wątpliwości także z punktu widzenia jej zgodności z prawem wspólnotowym, w szczególności z art. 14 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. W myśl bowiem tego przepisu, profilaktyczna ochrona zdrowia powinna być dostosowana do zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa, które występują w miejscu pracy.

Istotne wątpliwości interpretacyjne mogą powstać w związku z proponowanymi zmianami dotyczącymi wydawania świadectwa pracy. Zwłaszcza nie jest jasne, z jaką datą powstaje obowiązek pracodawcy wydania zbiorczego świadectwa pracy oraz jakie okresy zatrudnienia powinny być objęte treścią takiego świadectwa pracy. Wydaje się, że w tym zakresie należałoby dążyć do uszczegółowienia projektowanego art. 97 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy w kierunku zobowiązującym pracodawcę do wydania zbiorczego świadectwa pracy w dniu upływu 2 letniego okresu, którego bieg powinien się rozpoczynać od dnia nawiązania stosunku pracy na podstawie pierwszej z takich umów. Ponadto z redakcji przepisu powinno wynikać, że zbiorcze świadectwo pracy obejmuje okresy zatrudnienia nawiązane i rozwiązane w okresie 2 lat.

Zmian doprecyzowujących i redakcyjnych wymaga także projektowany art. 97 § 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy. Celowe wydaje się zwłaszcza określenie terminu na zgłoszenie przez pracownika żądania wydania świadectwa pracy oraz wskazanie terminu, w jakim pracodawca ma obowiązek wydania świadectwa pracy za żądanie pracownika. Konieczne jest także

uzyskanie spójności z normą zawartą w § 1, zgodnie z którą świadectwo pracy jest wydawane w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Należałoby również rozważyć, czy projektowana ustawa, w celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych, powinna być uzupełniona o przepis stanowiący o stosowaniu nowych zasad wydawania świadectw pracy do stosunków pracy nawiązanych na podstawie umowy o pracę na okres próbny, na czas określony, lub na czas wykonania określonej pracy – poczynając od dnia wejścia w życie nowych regulacji.

W ocenie Rządu, w dalszych pracach parlamentarnych nad projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, zawartym w druku nr 2019, konieczne jest wzięcie pod uwagę powyższych uwag i wątpliwości.