

**Oświadczenie złożone  
przez senatora Grzegorza Czeleja  
na 74. posiedzeniu Senatu  
w dniu 14 kwietnia 2011 r.**

Oświadczenie skierowane do minister pracy i polityki społecznej Jolanty Fedak

Szanowna Pani Minister!

W Dzienniku Ustaw z 2011 r. nr 36, poz. 181 zostały opublikowane zmiany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w zakresie wydawania pracownikom świadectw pracy. Weszły one w życie w dniu 21 marca 2011 r. Celem tej nowelizacji było uproszczenie zasad wydawania świadectw pracy oraz ograniczenie zbędnych obciążeń biurokratycznych nałożonych na pracodawców.

Przed przedmiotową nowelizacją pracodawca musiał wydawać świadectwo pracy po rozwiązaniu każdej umowy z pracownikiem. Wyjątkiem była sytuacja, w której pracodawca zawierał z tym samym pracownikiem kolejną umowę bezpośrednio po rozwiązaniu poprzedniej. W praktyce oznaczało to, że jeśli pomiędzy zawarciem kolejnych umów następowała choćby jednodniowa przerwa, pracodawca miał obowiązek wydawania pracownikowi świadectwa pracy.

Po wejściu w życie nowelizacji, jeśli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, firma musi wydać mu świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie tych umów zawartych w ciągu dwudziestu czterech miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej umowy. Wprowadzenie takiej zmiany oznacza, że pracownikowi zatrudnianemu na podstawie kolejnych umów o pracę należy wydać jedno świadectwo za okres dwóch lat. Wyjątkiem od tej reguły jest sytuacja, gdy pracownik sam zażąda od pracodawcy świadectwa po rozwiązaniu lub wygaśnięciu każdej z umów terminowych. W tej sytuacji od momentu złożenia pisemnego wniosku pracownika o wydanie świadectwa pracy pracodawca ma siedem dni na jego wydanie.

Zastanawiający jest fakt, że ustawodawca w omawianej regulacji pominął sytuację dalszego pozostawania w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która w założeniu jest kontraktem najlepiej chroniącym pracownika. W razie zatrudnienia danej osoby najpierw na czas określony, a następnie na czas nieokreślony, niewydanie świadectwa pracy po zakończeniu pierwszej umowy będzie sprzeczne z przepisami kodeksu pracy, bowiem przepisy nie precyzują, czy należy wówczas wydać świadectwo po zakończeniu zatrudnienia na czas określony, czy też dopiero po dwudziestu czterech miesiącach od zawarcia pierwszej umowy terminowej, czyli już w trakcie obowiązywania umowy stałej. Wiąże się z tym również negatywne skutki dla pracodawcy, gdyż niewydanie świadectwa pracy w sytuacji, gdy taki obowiązek wynika z przepisów prawa, jest na podstawie art. 282 kodeksu pracy wykroczeniem przeciwko prawom pracowniczym i wiąże się z karą grzywny do 30 tysięcy zł.

Mając to na uwadze, warto podkreślić, że nowelizacja ta jest niespójna z podstawowymi zasadami kodeksu pracy, które stanowią, że umowa o pracę na czas nieokreślony powinna zapewniać pracownikowi największą stabilizację. Dodatkowo nowe przepisy nie precyzują, kiedy należy wydać świadectwo pracy, jeśli okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony będzie trwał krócej niż dwadzieścia cztery miesiące. Na podstawie nowych przepisów można przyjąć w takiej sytuacji dwie interpretacje: po upływie dwudziestu czterech miesięcy od podpisania pierwszej umowy terminowej, jeśli oczywiście sam pracownik nie zażąda go wcześniej, lub po zakończeniu zatrudnienia danego pracownika na podstawie czasowej umowy pracy.

Podsumowując, nowe przepisy zamiast ułatwić zasady wydawania świadectw pracy nakładają na pracodawców dodatkowe obowiązki w postaci monitorowania upływu dwudziestoczteromiesięcznego czasu pracy oraz powodują niejasności interpretacyjne.

W związku z tym zwracam się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o przedstawienie wiążącej wykładni przepisu regulującego sytuację, kiedy należy wydać świadectwo pracy, jeśli okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony będzie trwał krócej niż dwadzieścia cztery miesiące oraz o udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy planowana jest zmiana mająca na celu dostosowanie nowej regulacji w zakresie umów o pracę na czas nieokreślony.

Pragnę nadmienić, iż do niniejszego oświadczenia załączam stosowną propozycję legislacyjną.

Z poważaniem  
Grzegorz Czelej