

# Przedsiębiorcy nie chcą wystawiać świadectw pracy raz na dwa lata

Pracodawcy proponują **przywrócenie zasad wydawania** tych dokumentów obowiązujących przed 21 marca tego roku. Zmienione przepisy zamiast ułatwić, utrudniły przekazywanie ich pracownikom

**Lukasz Guza**  
lukasz.guza@infor.pl

PKPP Lewiatan skierował już do resortu pracy propozycję zmian w art. 97 kodeksu pracy, która ma ułatwić wydawanie świadectw pracy. Firmy chcą wydawać takie dokumenty tylko na żądanie pracownika, jeśli bezpośrednio po rozwiązaniu jednej umowy (np. na czas określony) zawierają z nim kolejny kontrakt.

Takie rozwiązanie obowiązywało do 21 marca tego roku. Wtedy weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy (Dz.U. z 2011 r. nr 36, poz. 181). Zgodnie z nią, jeśli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie kolejnych umów terminowych, firma musi wydać mu zbiorcze świadectwo (za-

zakończone już okresy zatrudnienia) w ciągu 24 miesięcy od zawarcia pierwszego kontraktu.

- Miało to ułatwić wydawanie świadectw, ale w praktyce je utrudniło, nakładając na pracodawców nowe biurokratyczne obowiązki - mówi Grażyna Spytek-Bandurska, wicedyrektor departamentu dialogu społecznego i stosunków pracy PKPP Lewiatan.

Utrudnieniem dla firm jest przede wszystkim ustalenie, kiedy należy wydać świadectwo poszczególnym pracownikom. Działy kadrowe muszą ustalać, kiedy mija 24-miesięczny termin od zawarcia pierwszej umowy terminowej z każdym pracownikiem zatrudnionym na tej podstawie. A niewydanie świadectwa w terminie jest wykroczeniem przeciw-

## Jak wydaje się świadectwo pracy

**24 MIESIĄCE**  
wynosi okres, po upływie którego pracodawca musi wydać pracownikowi jedno świadectwo za pracę na podstawie kolejnych umów na czas określony

ko prawom pracowniczym oraz podstawą roszczenia o odszkodowanie ze strony podwładnego.

Nie wiadomo też kiedy należy przekazywać takie dokumenty zatrudnionym, jeśli przed upływem 24-miesięcznego terminu firma podpisze z pracownikiem umowę na czas nieokreślony lub gdy między zatrudnieniem na podstawie kolejnych umów nastąpi przerwa.

**7 DNI**  
ma pracodawca na wydanie świadectwa pracy osobie zatrudnionej na podstawie kolejnych umów terminowych, która zażąda tego od pracodawcy

Dodatkowo pracownik ma prawo żądać wydania świadectwa za okres pracy na podstawie każdej zakończonoj umowy. W praktyce może się więc zdarzyć, że pracodawca będzie musiał potwierdzać ten sam okres zatrudnienia w dwóch świadectwach.

- Propozycja przywrócenia poprzednio obowiązujących przepisów jest bardzo dobra. Pracodawcy starają się interpretować obecne regulacje,

**7 DNI**  
ma podwładny na złożenie do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy (od jego otrzymania)

ale są one tak nieprecyzyjne, że interpretacje takie można w każdej chwili podważyć - mówi **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Przedsiębiorcy zwracają rządowi uwagę na inne wątpliwości dotyczące potwierdzenia zatrudnienia. Ich zdaniem przepisy powinny określać m.in., czy w świadectwie należy wskazywać faktyczną liczbę dni wykorzystanego przez pra-

cownika urlopu (bez względu na liczbę godzin tego urlopu w poszczególnych dniach), czy też firma ma podzielić godziny wykorzystanego urlopu przez 8 (dniówkę) i podać ustaloną w ten sposób liczbę.

- Chcemy spotkać się z ekspertami ministerstwa i podjąć prace, które doprowadzą do uporządkowania zasad wydawania takich dokumentów - tłumaczy Grażyna Spytek-Bandurska.

Jej zdaniem takie zmiany będą korzystne także dla pracowników, bo przede wszystkim to im przecież zależy na prawidłowym wydaniu dokumentu potwierdzającego zatrudnienie.

## PISALIŚMY O TYM

Dwa świadectwa za jedną pracę  
- „DGP” nr 94 / 2011 r.  
www.gazetaprawna.pl/praca