

## Opinia Związku Pracodawców Business Centre Club w sprawie projektu ustawy o zmianie Kodeksu pracy (druk senacki nr 165 S)

1. Pozytywnie ocenić należy anulowanie wymogu przeprowadzania badań lekarskich dla pracownika, który badania już przechodził, a podjąć ma pracę u dotychczasowego pracodawcy na analogicznym stanowisku. Pełną akceptację zyskuje więc proponowana nowelizacja przepisu art. 229 k.p. Zrozumiałe jest, iż badania posiadają określony termin ważności i, o ile jeszcze on nie upłynął, honorowanie tychże badań. Przeprowadzanie kolejnych jest bowiem niezrozumiałą formalnością nie tylko narażającą pracodawców na dodatkowe koszty, ale świadcząca przede wszystkim o niekonsekwencji ustawodawcy, który przecież z założenia powinien być racjonalny. Zdawało się zauważać to zresztą zarówno orzecznictwo, jak i doktryna, gdzie od dawna panuje słuszny pogląd, iż aktualnym orzeczeniem lekarskim jest takie orzeczenie lekarskie, które stwierdza stan zdrowia pracownika w dacie, w której pracownik ma być dopuszczony do pracy i zachowuje swoją aktualność w okresie w nim wymienionym, a staje się nieaktualne tylko w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.

2. Niezrozumiała jest natomiast do końca projektowana zmiana art. 97 Kodeksu pracy. Propozycja, jak wskazują projektodawcy, ma na celu uproszczenie zasad wydawania świadectwa pracy poprzez zapewnienie takiego rozwiązania, które spowoduje, iż pracodawca będzie obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące okresy zatrudnienia na podstawie umów na czas określony, lub na czas wykonania określonej pracy, zawartych w okresie 2 lat, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów. Z pewnością wprowadzenie 2 – letniego okresu jest pewnym novum. Jednocześnie jednak projekt przewiduje, iż na żądanie pracownika pracodawca będzie miał jednak obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu każdej umowy o pracę lub dotyczące łącznego okresu zatrudnienia, przypadającego przed zgłoszeniem żądania wydania świadectwa pracy. Takie rozwiązanie tymczasem już obowiązuje w aktualnie funkcjonującym w obrocie prawnym przepisie art. 97 § 11 k.p. Z praktyki przeciętnego zakładu pracy wywnioskować można, iż świadectwo pracy jest dokumentem niezwykle dla pracownika cennym, a zatem spodziewać się można, iż będzie on swoje żądanie skutecznie realizował bardzo często. Powstaje zatem pytanie o celowość propozycji w/w okresu 2 letniego i związanego z tym dorozumianym obowiązkiem określonego działania bez żądania pracownika. Pytanie to jest o tyle zasadne, że na tle

aktualnie obowiązujących przepisów, pracodawca, na żądanie pracownika i tak jest obowiązany określić świadectwo pracy wydać.

3. ZP BCC przypomina jeden ze swoich postulatów zmian w Kodeksie pracy przekazanych do komisji „Przyjazne państwo”, który mówi o tym, aby fakt nierozliczenia się z pracodawcą przez zwalnianego pracownika odnotowywać w świadectwie pracy.

Propozycje zmiany odpowiednich zapisów Kodeksu pracy:

- Art.97. § 1.

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą, **JEDNAKŻE INFORMACJĘ O FAKCIE NIEROZLICZENIA SIĘ Z PRACODAWCĄ UMIESZCZA SIĘ W ŚWIADECTWIE PRACY.**

- Art.99. § 1.

Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. **ROSZCZENIE Z POWODU UMIESZCZENIA W ŚWIADECTWIE PRACY INFORMACJI O NIEROZLICZENIU SIĘ PRACOWNIKA Z PRACODAWCĄ NIE PRZYSŁUGUJE.**

*Pracodawca winien mieć możliwość regresu w stosunku do nierzetelnego czy nieuczciwego pracownika, który kończy u niego pracę. Przepisy prawa pracy powinny skutecznie zniechęcać pracowników do zaniedbań w rozliczeniu się z pracodawcą.*

Warszawa, 27 lutego 2009 r.