

Nowe świadectwo pracy od 1 stycznia 2017 r.

Informacje o wykorzystanym urlopie ojcowskim oraz ochronie przed zwolnieniem ze względu na obniżenie wymiaru czasu pracy mają się znaleźć w dokumencie wystawianym pracownikowi po rozwiązaniu stosunku pracy.

Obowiązek ich umieszczenia przewiduje projekt z 22 grudnia 2016 r. rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydawania, prostowania i uzupełniania, który ma zacząć obowiązywać od nowego roku, dalej r.t.ś.p. Jego wydanie jest konieczne ze względu na zmianę treści art. 97 § 4 k.p., dokonanej ustawą o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców z 16.12.2016 r. (w chwili publikacji tekstu czekała na ogłoszenie w Dz.U.). Zastąpi ono rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z 15.05.1996 r. (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.). Powieli wiele postanowień swojego poprzednika, ale też zawiera nowości w celu dostosowania do zmienionych regulacji kodeksu pracy oraz wyeliminowania dotychczasowych niejasności i wątpliwości. I te nowości zostały przedstawione poniżej.

Nowości w treści dokumentu

Do listy elementów, które powinny być umieszczone w świadectwie pracy, została przeniesiona część dotychczasowej treści art. 97 § 2 k.p., mianowicie: okres i rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowiska i pełnione funkcje, tryb rozwiązania (w przypadku wypowiedzenia konieczne będzie wskazanie strony, która je złożyła) albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, informacja o zajęciu wynagrodzenia za pracę oraz na żądanie pracownika – informacja o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz uzyskanych kwalifikacjach. Jednak to jeszcze nie wszystko, co znajduje się w § 2 ust. 1 r.t.ś.p. Zostały tu również umieszczone informacje o:

- wykorzystanym urlopie ojcowskim, rodzicielskim (i podstawie jego udzielenia) i wychowawczym (i podstawie jego udzielenia),
- ochronie stosunku pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. (zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę w okresie od złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do zwykłego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy).

W treści dokumentu musi być też zawarte pouczenie dla pracownika o możliwości wystąpienia o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od jego otrzymania, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę - o prawie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania (§ 2 ust. 2 r.t.ś.p.).

Terminy wydania i krąg osób uprawnionych do odbioru

Tak jak dotychczas świadectwo pracy ma być wydane bezpośrednio pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej. Novum stanowi w przypadku upoważnienia, że może zostać dostarczone pracodawcy nie tylko w formie papierowej, ale i elektronicznej.

W myśl § 4 r.t.ś.p., pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, a jeśli z obiektywnych powodów nie będzie to możliwe –

wysłała w ciągu 7 dni pocztą albo doręcza w inny sposób.

W razie śmierci pracownika i tym samym wygaśnięcia jego stosunku pracy, świadectwo – tak jak do tej pory – będzie włączane do jego akt osobowych. Dookreślony został jednak krąg osób, które mogą wystąpić o jego wydanie. Zamiast członka rodziny zmarłego będzie to jego małżonek lub inna osoba uprawniona do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z FUS, a gdy nie będzie takich osób – inna osoba będąca spadkobiercą zmarłego.

Prostowanie i uzupełnianie świadectwa

W stosunku do obecnych regulacji został określony 3-dniowy termin na uzupełnienie świadectwa pracy o informacje o orzeczeniu o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu – termin liczony od dnia przedłożenia świadectwa pracy przez pracownika (§ 7 ust. 3 r.t.ś.p.). Również 3 dni będzie miał pracownik na przedłożenie świadectwa pracy do uzupełnienia o informację o orzeczeniu o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy ze względu na nieuzasadnione rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika.

Nowością będzie także możliwość zawiadomienia pracownika o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy zarówno w postaci papierowej, jak elektronicznej.

Jadwiga Sztabińska

Data publikacji: 30 grudnia 2016 r.