

Decyzja
Prezydium KK
nr 180/16

ws. opinii o projekcie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydania,
prostowania i uzupełniania

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydania, prostowania i uzupełniania:

- w § 2 ust. 1 projektu rozporządzenia należy dodać pkt. 20) dotyczący dokładnego oznaczenia pracodawcy. Na gruncie art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – dalej k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Przykładowo, oddział spółki kapitałowej może być pracodawcą, pod warunkiem że oddział taki został wyposażony w przymiot pracodawcy w treści aktów prawnych statuujących zasady organizacji i funkcjonowania danego podmiotu. W praktyce wyodrębnienie pracodawców wewnętrznych następuje w formie regulaminu organizacyjnego stanowiącego załącznik do uchwały zarządu spółki kapitałowej, uchwały zarządu spółki lub statutu spółki. Ponadto, w literaturze wskazuje się na następujące warunki uznania podmiotu będącego częścią większej struktury za pracodawcę: wyodrębnienie finansowo-organizacyjne oraz zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników (zob. K. Jaśkowski [w:] Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U.98.21.94), LEX/el., 2016). Ponieważ samo umocowanie osoby upoważnionej w oddziale do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy nadane przez zarząd w trybie art. 3¹ k.p. nie przesądza jeszcze o statusie oddziału jako pracodawcy, zatrudnieni w oddziale pracownicy miewają problemy z ustaleniem kto jest ich

oznaczenie pracodawcy w świadectwie pracy zapobiegnie błędom we wskazywaniu pracodawcy w przypadku ewentualnego dochodzenia przez pracowników roszczeń ze stosunku pracy.

- w § 9 ust. 1 projektu rozporządzenia ustala się nieuzasadnienie krótki, bo 3-dniowy termin na przedłożenie przez pracownika pracodawcy świadectwa pracy w celu uzupełnienia jego treści, w przypadku prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy, z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 55 §1¹ Kodeksu pracy. W praktyce, trzy dni kalendarzowe jest terminem niemożliwym do zachowania. Najkrótszym możliwym terminem powinien być termin tygodniowy.

Gdańsk, 20 grudnia 2016 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Zydorek
Ewa Zydorek