



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
DPR.I.02101.4.8.2019.JL

Warszawa, dnia 04.04.2019 r.

Według rozdzielnika

Janina Suzdorf

Na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263) w załączeniu przesyłam projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy, z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii w terminie 30 dni od następnego dnia roboczego następującego po dniu przekazania niniejszego pisma.

Ewentualne uwagi proszę kierować drogą elektroniczną (w wersji edytowalnej) na adresy e-mail: Janina.Suzdorf@mrpips.gov.pl oraz Justyna.Latoszek@mrpips.gov.pl.

Załącznik - plik

Z porozumieniem
z up. **MINISTER**
Stanisław Szwed
Stanisław Szwed
SEKRETARZ STANU

Otrzymują:

1. Pan Piotr Duda - Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”,
2. Pani Dorota Gardias - Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych,
3. Pan Jan Guz - Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

wiepodległa

POLSKA
BYŁECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾
z dnia
zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy

Na podstawie art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.²⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1289) załącznik do rozporządzenia otrzymuje brzmienie określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

MINISTER
RODZINY, PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ

¹⁾ Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 2017 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. poz. 2329).

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 1000, 1076, 1608, 1629, 2215, 2244, 2245, 2377 i 2432.

UZASADNIENIE

Potrzeba nowelizacji rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1289) wynika z uchwalenia przez Sejm RP w dniu 21 lutego 2019 r. ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Ustawa ta wprowadza zmiany m.in. w zakresie danych osobowych, które pracodawca może pozyskiwać od pracownika oraz od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Wobec tego konieczne jest dokonanie korekty pomocniczego wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do przedmiotowego rozporządzenia, dostosowującej treść tego wzoru do zakresu danych osobowych, których podania – od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. – pracodawca będzie żądał od pracownika i od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Proponuje się również zmianę redakcji objaśnienia zawartego w części pomocniczego wzoru świadectwa pracy, określonej jako *Sposób wypełniania świadectwa pracy* – w zakresie odnoszącym się do ust. 6 pkt 11 tego wzoru.

Projektowane zmiany

Projekt przewiduje dokonanie korekty pomocniczego wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do przedmiotowego rozporządzenia, polegającej na usunięciu punktu dotyczącego imion rodziców pracownika.

Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy nadanym ustawą z dnia 21 lutego 2019 r., pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia, dane kontaktowe wskazane przez taką osobę, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Natomiast od pracownika pracodawca dodatkowo żąda podania danych osobowych obejmujących: adres zamieszkania, numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość; inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez

pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy oraz wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Zatem od czasu wejścia ustawy w życie pracodawcy nie będą mogli pozyskiwać od osób ubiegających się o zatrudnienie, a tym samym również od pracowników, danych osobowych w postaci imion ich rodziców. W konsekwencji pracodawcy nie będą mogli również wpisywać niniejszych danych do wydawanego świadectwa pracy.

Proponuje się ponadto zmianę redakcji objaśnienia zawartego w części pomocniczego wzoru świadectwa pracy określonej jako *Sposób wypełniania świadectwa pracy* – w zakresie ust. 6 pkt 11 tego wzoru. Zmiana ta polega na zastąpieniu sformułowania „na stanowiskach ustalonych zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia” określeniem „oraz stanowiska, na których te prace były wykonywane, przy uwzględnieniu treści § 1 ust. 2 – 4 tego rozporządzenia”.

Dokonanie takiej korekty ma na celu wyeliminowanie przypadków niewłaściwej interpretacji objaśnienia we wskazanym powyżej zakresie, a także doprecyzowanie – poprzez odesłanie do § 1 ust. 2 – 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem Rady Ministrów” – zakresu stosowania wykazów stanowisk pracy, ustalonych przez właściwych ministrów, kierowników urzędów centralnych oraz centralne związki spółdzielcze.

Objaśnienie odnoszące się do ust. 6 pkt 11 pomocniczego wzoru świadectwa pracy w brzmieniu obecnie obowiązującym może bowiem sugerować, iż wykazy ustalone przez właściwych ministrów, kierowników urzędów centralnych oraz centralne związki spółdzielcze, w oparciu o § 1 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów, mają zastosowanie do wszystkich pracowników, o których mowa w tym rozporządzeniu. Podczas gdy z treści § 1 ust. 2 ww. rozporządzenia wynika, iż przedmiotowe wykazy obowiązują bądź obowiązywały w zakładach pracy podległych i nadzorowanych przez właściwych ministrów, kierowników urzędów centralnych oraz centralne związki spółdzielcze. Zgodnie z treścią § 1 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów, wykazy stanowisk ustalone na podstawie § 1 ust. 2 rozporządzenia, stosuje się także w jednostkach organizacyjnych, które powstały w drodze przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w inne przedsiębiorstwo, w przedsiębiorstwa, w spółkę lub w spółki, oraz w jednostkach organizacyjnych, które zostały przekazane organom samorządu terytorialnego, a także w jednostkach organizacyjnych, dla których uprawnienia i obowiązki organu założycielskiego przejęli wojewodowie lub inne organy państwowe.

Pracodawca, do którego nie mają zastosowania wykazy stanowisk, ustalone zgodnie z § 1 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów, potwierdzając w świadectwie pracy okresy zatrudnienia pracownika w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, powołuje się na rodzaj pracy wymieniony w wykazie A albo B załącznika do ww. rozporządzenia, wskazany w odpowiednim dziale i pozycji. Podana przez pracodawcę nazwa stanowiska, na którym praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze była wykonywana, nie musi bowiem odpowiadać nomenklaturze stanowisk stosowanej w wykazach stanowisk ustalonych przez właściwych ministrów, kierowników urzędów centralnych oraz centralne związki spółdzielcze na podstawie § 1 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów.

Odmienna sytuacja ma miejsce w przypadku pracodawców, do których mają zastosowanie przedmiotowe wykazy stanowisk. Pracodawcy ci powinni uwzględniać stosowaną w nich nomenklaturę, wskazując w wydawanym świadectwie pracy nazwę stanowiska pracy określoną w odpowiednim wykazie ministra, urzędu centralnego bądź centralnego związku spółdzielczego.

Przepis końcowy

Celem zminimalizowania liczby przypadków wydawania świadectw pracy z zastosowaniem dotychczasowego pomocniczego wzoru – w okresie pomiędzy dniem wejścia w życie ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), a dniem wejścia w życie projektowanego rozporządzenia – proponuje się, aby rozporządzenie to weszło w życie w możliwie najwcześniejszym terminie, tj. w dniu następującym po dniu jego ogłoszenia.

Jeżeli w okresie pomiędzy dniem wejścia w życie ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 a dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia zaistnieje konieczność wydania świadectwa pracy pracownikowi, od którego pracodawca – zgodnie z wcześniejszymi przepisami zawartymi w art. 22¹ Kodeksu pracy – pozyskał dane osobowe obejmujące imiona rodziców, pracodawca w wydawanym w tym okresie świadectwie pracy nie powinien

wypełniać punktu dotyczącego imion rodziców tego pracownika dlatego, że nie będzie już mógł pozyskiwać takich danych od nowozatrudnianych pracowników.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Rozporządzenie nie zawiera przepisów technicznych w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597) i w związku z tym nie podlega notyfikacji.

Przedmiot regulacji nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia.

Regulacje zawarte w projekcie nie będą miały bezpośredniego wpływu na funkcjonowanie mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów określających warunki wykonywania działalności gospodarczej, w związku z powyższym nie ma konieczności stosowania przepisów uchwały nr 20 Rady Ministrów z dnia 18 lutego 2014 r. w sprawie zaleceń ujednoczenia terminów wejścia w życie niektórych aktów normatywnych (M.P. poz. 205).

<p>Nazwa projektu Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Janina Suzdorf – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 66 11 560 Justyna Latoszek – gł. specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 66 11 561</p>	<p>Data sporządzenia 04.04.2019</p> <p>Źródło: Upoważnienie ustawowe art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.)</p> <p>Nr w wykazie prac Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: 149</p>
---	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projektowana nowelizacja przepisów rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1289) ma na celu dostosowanie pomocniczego wzoru świadectwa pracy (stanowiącego załącznik do ww. rozporządzenia) do art. 22¹ Kodeksu pracy, w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Zgodnie z treścią tego przepisu, pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko; datę urodzenia; dane kontaktowe wskazane przez taką osobę; wykształcenie, kwalifikacje zawodowe oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Natomiast od pracownika pracodawca żąda podania dodatkowo danych osobowych obejmujących: adres zamieszkania, numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość; inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy oraz wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Zatem od czasu wejścia ustawy w życie pracodawca nie będzie mógł pozyskiwać od osób ubiegających się o zatrudnienie, a tym samym również od pracowników, danych osobowych w postaci imion ich rodziców. W konsekwencji pracodawca nie będzie mógł również wpisywać niniejszych danych do wydawanego świadectwa pracy.

Projekt rozporządzenia zakłada również zmianę pomocniczego wzoru świadectwa pracy, mającą na celu wyeliminowanie przypadków niewłaściwej interpretacji objaśnienia zawartego w części tego wzoru określonej jako *Sposób wypełniania świadectwa pracy* – w zakresie odnoszącym się do ust. 6 pkt 11 wzoru, a także doprecyzowanie przedmiotowego objaśnienia.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Proponowana zmiana rozporządzenia polega na korekcie pomocniczego wzoru świadectwa pracy, tj. pominięciu punktu dotyczącego imion rodziców pracownika, a także zmianie redakcji objaśnienia ust. 6 pkt 11 zawartego w części pomocniczego wzoru świadectwa pracy, określonej jako *Sposób wypełniania świadectwa pracy*.

Ze względu na charakter niniejszej problematyki, nie jest możliwe podjęcie innych środków interwencji niż działania legislacyjne. Nowelizacja rozporządzenia jest jedynym sposobem umożliwiającym skuteczne rozwiązanie przedmiotowego problemu.

W efekcie nowelizacji rozporządzenia:

- zapewniona zostanie zgodność przepisów rozporządzenia z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych);

- rozwiązany zostanie problem niewłaściwej interpretacji objaśnienia zawartego w części pomocniczego wzoru świadectwa pracy, określonej jako *Sposób wypełniania świadectwa pracy* – w zakresie odnoszącym się do ust. 6 pkt 11 tego wzoru.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Problematyka poruszana w niniejszym projekcie nie jest objęta prawem Unii Europejskiej.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy, w tym: a) Spółki prawa handlowego, spółdzielnie, przedsiębiorstwa państwowe, fundacje, stowarzyszenia	ok. 1 310 tys. , w tym a) ok. 630 tys.	GUS (tablice Regon IX 2018 r.)	Wdrożenie nowego pomocniczego wzoru świadectwa pracy będzie wymagało dostosowania procedur kadrowych i systemów informatycznych.
b) Osoby pracujące na własny rachunek, zatrudniające pracowników najemnych	c) ok. 680 tys.	Obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL (III kw. 2018 r.)	
Pracownicy najemni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i umowy mieszanej (o pracę i innej np. zlecenie, dzieło)	ok. 12 390 tys.	Obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL (III kw. 2018 r.)	Wdrożenie nowego pomocniczego wzoru świadectwa pracy będzie miało pozytywny wpływ na ochronę danych osobowych pracowników poprzez ograniczenie informacji wrażliwych w dokumentacji pracowniczej.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt zostanie przesłany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

- na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263) do Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”,
- na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029 oraz z 2018 r. poz. 1608) do Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacji „Lewiatan”, Związku Rzemiosła Polskiego, Związku Pracodawców Business Centre Club oraz Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

Projekt zostanie również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przesłana do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Omówienie wyników tych konsultacji zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji.

Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Wydatki ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Saldo ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												

Źródła finansowania	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Regulacja nie będzie miała wpływu na sektor finansów publicznych.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Wdrożenie wzoru pomocniczego świadectwa pracy będzie wymagało aktualizacji kadrowych systemów informatycznych u pracodawców. Zmiana nie powinna wpływać na zwiększenie kosztów obsługi systemów informatycznych.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Rozporządzenie przyczyni się do ochrony danych osobowych obywateli związanych z dokumentacją pracowniczą.						
Niemierzalne								

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Regulacja nie będzie miała wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.
--	--

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

9. Wpływ na rynek pracy

Regulacja nie będzie miała wpływu na rynek pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input checked="" type="checkbox"/> inne: ochrona danych osobowych	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input checked="" type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
--	--	--

Omówienie wpływu	<p>Wdrożenie nowego pomocniczego wzoru świadectwa pracy będzie miało pozytywny wpływ na ochronę danych osobowych pracowników poprzez ograniczenie informacji wrażliwych w dokumentacji pracowniczej.</p> <p>Wdrożenie wzoru pomocniczego wzoru świadectwa pracy będzie wymagało niewielkiej aktualizacji kadrowych systemów informatycznych u pracodawców.</p>
------------------	--

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie w dniu następującym po dniu ogłoszenia.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Z uwagi na porządkowy charakter nowelizacji nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu. Cel, jakim jest zapewnienie zgodności pomocniczego wzoru świadectwa pracy z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zostanie osiągnięty wraz z wejściem zmian w życie.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak.

.....
(pracodawca oraz jego siedziba lub
miejsce zamieszkania)

.....
(miejscowość i data)

.....
(numer REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

1. Stwierdza się, że.....
(imię (imiona) i nazwisko pracownika)

urodzony.....
(data urodzenia)

był zatrudniony.....
.....
(pracodawca)

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

w okresie od do w wymiarze

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:

..... w okresie od do
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do
(pracodawca użytkownik)

..... w okresie od do
(pracodawca użytkownik)

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę.....

.....
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska, lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania.....
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)

b) wygaśnięcia.....
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)

5. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy.....

(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167² Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

2) korzystał z urlopu bezpłatnego
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

3) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

4) wykorzystał urlop rodzicielski udzielony na podstawie.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)
w wymiarze w częściach, w tym
na podstawie art. 182^{1c} § 3 Kodeksu pracy w częściach

5) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie.....
(podstawa prawna udzielenia urlopu)
w wymiarze w okresie (okresach)
wczęściach

6) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy,
w okresie (okresach)

7) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy
.....
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

- 8) był niezdolny do pracy przez okres
(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 9)
(dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r., zgodnie z art. 92 § 1¹ Kodeksu pracy obowiązującym w tym okresie)
- 10) odbył służbę wojskową w okresie
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)
- 11) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze
.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)
- 12) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy
- 13)
(okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. 1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty)
7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:
(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)
.....
(wysokość potrąconych kwot)
8. Informacje uzupełniające
.....
.....
-
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w

.....
(podstawa prawna – art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

SPOSÓB WYPEŁNIANIA ŚWIADECTWA PRACY

1. Nr REGON-PKD – stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy wojewódzki urząd statystyczny.
2. Data – w przypadku wystawiania nowego świadectwa pracy, zgodnie z § 7 ust. 1, 2, 4 i 4a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1289), pracodawca wskazuje datę, w której wystawia to świadectwo.
3. W ust. 1 – pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23¹ Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wskazuje również okres jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) i wskazuje tego pracodawcę (tych pracodawców),
– pracodawca wskazuje adres zatrudnienia pracownika w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a także okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniego stosunku pracy lub poprzednich stosunków pracy, zgodnie z art. 97 § 1 i 1¹ Kodeksu pracy.
4. W ust. 4 lit. a – pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23¹ § 4 lub § 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68³, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych. Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy:

- za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składając oświadczenie woli w tej sprawie,
- bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53 albo art. 55 Kodeksu pracy,
- na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika – pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. 2018 poz. 1969).

5. W ust. 6:

w pkt 1

- pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167² Kodeksu pracy,

w pkt 3 i 4

- pracodawca wskazuje wykorzystany urlop ojcowski i rodzicielski tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy; w przypadku gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop ojcowski lub rodzicielski – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,

w pkt 5

- w przypadku gdy pracownik wykorzystał więcej niż jeden urlop wychowawczy – pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka,

w pkt 11

- pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika przy wykonywaniu prac, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. poz. 43, z późn. zm) – oraz stanowiska, na których te prace były wykonywane, przy uwzględnieniu treści § 1 ust. 2–4 tego rozporządzenia,

w pkt 12

- pracodawca informuje o wykorzystaniu przez pracownika dodatkowego urlopu albo innych uprawnień i świadczeń tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze

u kolejnego pracodawcy, wynikające z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy,

- w pkt 13 – pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270, z późn. zm).

6. W ust. 8 pracodawca zamieszcza informację:

- 1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych;
- 2) na żądanie pracownika:
 - a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,
 - b) o uzyskanych kwalifikacjach,
 - c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.