

Od: info <info@mrips.gov.pl>
Wysłano: poniedziałek, 27 marca 2023 21:12
Do: legislacja@solidarnosc.org.pl
Temat: Pismo z MRiPS, Symbol: DPP-I.0210.8.7.2023.BL [KWRID: 1322207]
Załączniki: OSR.DOC; OSR.DOC.XADES; PROJEKT ROZPORZĄDZENIA.DOCX; PROJEKT ROZPORZĄDZENIA.DOCX.XADES; UZASADNIENIE DO PROJEKTU.DOCX; UZASADNIENIE DO PROJEKTU.DOCX.XADES; ZAŁĄCZNIK DO PROJEKTU ROZPORZĄDZENIA.DOCX; ZAŁĄCZNIK DO PROJEKTU ROZPORZĄDZENIA.DOCX.XADES; PISMO PRZEWODNIE.DOCX; PISMO PRZEWODNIE.DOCX.XADES

Kategorie: Legislacja

Dzień dobry,

Pismo zostało wysłane z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej z systemu eDok.

Informacje o otrzymanym piśmie:

Symbol pisma: DPP-I.0210.8.7.2023.BL

Data pisma: 2023-03-24

Dotyczy: wysyłki do zaopiniowania przez związki zawodowe projektu rozporządzenia MRiPS zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy

Osoba do kontaktu: Bożena Lenart (Główny specjalista d/s legislacji)

e-mail: bozena.lenart@mrips.gov.pl

Telefon: 538 117 327

Informacje o sprawie z której pismo zostało wysłane:

Symbol sprawy: DPP-I.0210.8.7.2023.BL

Dotyczy: wysyłki do zaopiniowania przez związki zawodowe projektu rozporządzenia MRiPS zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy

Symbol komórki: DPP-I

Nazwa komórki: Wydział Legislacji

Osoba prowadząca sprawę: Bożena Lenart (Główny specjalista d/s legislacji)

e-mail: bozena.lenart@mrips.gov.pl

Telefon: 538 117 327

(See attached file: OSR.DOC)(See attached file: OSR.DOC.XADES)(See attached file: PROJEKT ROZPORZĄDZENIA.DOCX)(See attached file: PROJEKT ROZPORZĄDZENIA.DOCX.XADES)(See attached file: UZASADNIENIE DO PROJEKTU.DOCX)(See attached file: UZASADNIENIE DO PROJEKTU.DOCX.XADES)(See attached file:

ZAŁĄCZNIK DO PROJEKTU ROZPORZĄDZENIA.DOCX)(See attached file: ZAŁĄCZNIK DO PROJEKTU ROZPORZĄDZENIA.DOCX.XADES)(See attached file: PISMO PRZEWODNIE.DOCX)(See attached file: PISMO PRZEWODNIE.DOCX.XAdES)



Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Marlena Małąg

DPP-I.0210.8.7.2023.BL
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Według rozdzielnika

Szanowni Państwo,
na podstawie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854), w załączeniu przekazuję projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy, z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii **w terminie 21 dni** od otrzymania niniejszego projektu.

Prośba o zaopiniowanie ww. projektu w krótszym terminie jest związana z koniecznością pilnego dostosowania brzmienia przepisów ww. rozporządzenia do zmian wprowadzanych ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Ewentualne uwagi proszę przesłać również drogą elektroniczną na adresy e-mail: Malgorzata.Podgorska@mrips.gov.pl oraz Bozena.Lenart@mrips.gov.pl.

Informuję ponadto, że projekt ten został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty aktów prawnych” oraz Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Z wyrazami szacunku
Marlena Małąg
Minister Rodziny i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Załączniki:

1. projekt rozporządzenia wraz z załącznikiem;
2. uzasadnienie;
3. OSR.

Otrzymują:

1. Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Zarządu Głównego Forum Związków Zawodowych;

2. Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”;
3. Pan Piotr Ostrowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾

<data wydania aktu>

zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy

Na podstawie art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140 oraz z 2023 r. poz. 240 i ...) 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 2020 r. poz. 1862) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 2 w ust. 1:
 - a) po pkt 5 dodaje się pkt 5a w brzmieniu:

„5a) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148¹ Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”;
 - b) po pkt 6 dodaje się pkt 6a w brzmieniu:

„6a) urlopu opiekuńczego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”;
 - c) po pkt 12 dodaje się pkt 12a w brzmieniu:

„12a) okresu pracy zdalnej, przewidzianej w art. 67³³ Kodeksu pracy, wykonywanej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”;
- 2) załącznik do rozporządzenia otrzymuje brzmienie określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia.

MINISTER RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
MARLENA MALĄG

¹⁾ Minister Rodziny i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny i Polityki Społecznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 416).

Za zgodność pod względem prawnym,
redakcyjnym i legislacyjnym

Magdalena Fabisiak

Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego

Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej

/podpisano elektronicznie/

UZASADNIENIE

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862), stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”. Rozporządzenie to określa treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania, a załącznik do rozporządzenia określa pomocniczy wzór świadectwa pracy.

W związku z ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. ...) konieczna jest nowelizacja ww. rozporządzenia w celu uwzględnienia zmian wprowadzonych do Kodeksu pracy, które powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w treści świadectwa pracy.

Ww. ustawa zmieniająca wprowadza do Kodeksu pracy dwie nowe instytucje, tj.:

- 1) zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. Zwolnienie te będzie przysługiwać pracownikowi w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym (nowy art. 148¹ Kodeksu pracy), a także
- 2) urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlop ten będzie przysługiwać pracownikowi w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym (nowy art. 173¹ Kodeksu pracy).

W związku z tym proponuje się, aby w świadectwie pracy pracodawca zamieszczał również informacje dotyczące wykorzystania przez pracownika zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148¹ Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy oraz urlopu opiekuńczego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Informacje te są niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy przez kolejnego pracodawcę, który będzie zatrudniał pracownika w tym samym roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy u poprzedniego pracodawcy (projektowany § 1 pkt 1 lit. a i b rozporządzenia).

Dodatkowo, w związku z ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240), która wprowadza do Kodeksu pracy możliwość wykonywania pracy w formie pracy zdalnej (od dnia 7 kwietnia br.),

proponuje się niezbędne dostosowanie treści świadectwa pracy do zmian wynikających z tej ustawy. Przedmiotowa ustawa przewiduje m.in. regulacje dotyczące okazjonalnej pracy zdalnej. Z inicjatywą wykonywania takiej pracy będzie mógł wystąpić wyłącznie pracownik, zaś wymiar takiej pracy został ograniczony do 24 dni w roku kalendarzowym. W konsekwencji niezbędne jest, aby pracodawca zamieszczał w świadectwie pracy także informację o liczbie dni wykonywania takiej pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Umożliwi to kolejnemu pracodawcy, zatrudniającemu pracownika w tym samym roku kalendarzowym, prawidłowe ustalenie pozostałego do wykorzystania wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej (projektowany § 1 pkt 1 lit. c rozporządzenia).

Ponadto proponuje się zmianę wzoru świadectwa pracy, które jest załącznikiem do rozporządzenia (projektowany § 1 pkt 2 rozporządzenia oraz projektowany załącznik do rozporządzenia). Proponowane zmiany w pomocniczym wzorze świadectwa pracy obejmują uzupełnienie treści świadectwa o informacje dotyczące wykorzystania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika oraz urlopu opiekuńczego. Dodatkowo konieczne jest dokonanie zmian w tym wzorze ze względu na zmiany wprowadzane ww. ustawą do Kodeksu pracy w zakresie urlopu rodzicielskiego. W związku z uchyleniem art. 179¹ Kodeksu pracy jedyną podstawą prawną do korzystania z urlopu rodzicielskiego będzie art. 182^{1a} Kodeksu pracy, uchylony zostanie także art. 182^{1c} § 3 Kodeksu pracy. Natomiast w zakresie zmian związanych z wprowadzeniem pracy zdalnej do Kodeksu pracy proponuje się, aby pomocniczy wzór świadectwa pracy obejmował również informację dotyczącą liczby dni wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej.

Nie jest konieczne zamieszczanie w projektowanym rozporządzeniu przepisów przejściowych. Pracodawcy będą wystawiali świadectwa pracy zawierające ww. nowe informacje począwszy od dnia wejścia w życie nowelizowanych przepisów rozporządzenia.

Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. Skrócenie okresu *vacatio legis* jest niezbędne, aby jak najszybciej dostosować brzmienie rozporządzenia do nowelizacji Kodeksu pracy oraz umożliwić pracodawcom prawidłowe wypełnianie świadectw pracy. Uwzględniając treść projektowanej regulacji, która będzie miała korzystny wpływ na krąg podmiotów, do których jest adresowana, należy stwierdzić, że zasady demokratycznego państwa prawnego nie stoją na przeszkodzie wejścia w życie projektowanych przepisów po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. Ważny interes państwa wymaga dostosowania brzmienia rozporządzenia do nowelizacji Kodeksu pracy w celu zapewnienia prawidłowego wystawiania świadectw pracy przez pracodawców.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

Problematyka regulowana w projektowanym rozporządzeniu nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

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

Projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

Projekt nie podlega dokonaniu oceny OSR przez koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

<p>Nazwa projektu Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Marlena Małąg – Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Małgorzata Podgórska – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 329, e-mail: Malgorzata.Podgorska@mriips.gov.pl, Bożena Lenart – główny specjalista ds. legislacji, Wydział Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 327, e-mail: Bozena.Lenart@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 23.03.2023 r.</p> <p>Źródło: art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.)</p> <p>Nr w wykazie prac Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej: 121</p>
--	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy ma na celu dostosowanie przepisów rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862) do zmian wprowadzanych ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. ...). Zmiany te powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w treści świadectwa pracy.

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

Proponuje się, aby w świadectwie pracy pracodawca zamieszczał informacje dotyczące wykorzystania przez pracownika dwóch nowych instytucji wprowadzanych do Kodeksu pracy, tj. zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148¹ Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy oraz urlopu opiekuńczego przewidzianego w art. 173¹ Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika będzie przysługiwać pracownikowi w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. Urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, będzie przysługiwał pracownikowi w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym. W związku z tym informacje w świadectwie pracy o wykorzystaniu przez pracownika tych uprawnień będą niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy przez kolejnego pracodawcę, który będzie zatrudniał pracownika w tym samym roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy u poprzedniego pracodawcy.

Ponadto proponuje się zmianę wzoru świadectwa pracy, które jest załącznikiem do rozporządzenia. Proponowane zmiany w pomocniczym wzorze świadectwa pracy obejmują uzupełnienie treści świadectwa o informacje dotyczące wykorzystania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika oraz urlopu opiekuńczego. Dodatkowo konieczne jest dokonanie zmian w tym wzorze ze względu na zmiany wprowadzane ww. ustawą do Kodeksu pracy w zakresie urlopu rodzicielskiego. W związku z uchynieniem art. 179¹ Kodeksu pracy jedyną podstawą prawną do korzystania z urlopu rodzicielskiego będzie art. 182^{1a} Kodeksu pracy, uchylony zostanie także art. 182^{1c} § 3 Kodeksu pracy.

W efekcie oczekuje się zgodności przepisów rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy z przepisami znowelizowanego Kodeksu pracy.

Dodatkowo, w związku z ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240), która wprowadza do Kodeksu pracy możliwość wykonywania pracy w formie pracy zdalnej (od dnia 7 kwietnia br.), proponuje się niezbędne dostosowanie treści świadectwa pracy do zmian wynikających z tej ustawy. Przedmiotowa ustawa przewiduje m.in. regulacje dotyczące okazjonalnej pracy zdalnej. Z inicjatywą wykonywania takiej pracy będzie mógł wystąpić wyłącznie pracownik, zaś wymiar takiej pracy został ograniczony do 24 dni w roku kalendarzowym. W konsekwencji niezbędne jest, aby pracodawca zamieszczał w świadectwie pracy także informację o liczbie dni wykonywania takiej pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Umożliwi to kolejnemu pracodawcy, zatrudniającemu pracownika w tym samym roku kalendarzowym, prawidłowe ustalenie pozostałego do wykorzystania wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej (projektowany § 1 pkt 1 lit. c rozporządzenia).

Z uwagi na fakt, iż szczegółowe kwestie dotyczące świadectwa pracy są przedmiotem regulacji rozporządzenia w tej sprawie,

niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu za pomocą innych środków.			
3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?			
Problematyka objęta niniejszym projektem nie jest objęta prawem Unii Europejskiej.			
4. Podmioty, na które oddziałuje projekt			
Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	4921,6 tys. podmiotów gospodarki narodowej <i>(Projektowane regulacje obejmą potencjalnie wszystkich pracodawców, także potencjalnych, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników, ale w przyszłości mogą rozważyć zatrudnienie, np. część działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne).</i>	(GUS- Tablice REGON 31.07.2022 r.)	Dodatkowe informacje zamieszczone w świadectwie pracy. Zmiana wzoru świadectwa pracy.
Pracownicy najemni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i umowy mieszanej (o pracę i innej np. zlecenie, dzieło)	12712 tys.	Dane jednostkowe BAEL za II kw. 2022 r.	Dodatkowe informacje zamieszczone w świadectwie pracy. Zmiana wzoru świadectwa pracy.
5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji			
<p>Projekt rozporządzenia zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:</p> <p>– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych; 2) Forum Związków Zawodowych; 3) NSZZ „Solidarność” <p>– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej; 2) Konfederacji „Lewiatan”; 3) Związku Rzemiosła Polskiego; 4) Związku Pracodawców Business Centre Club; 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców; 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich. <p>Projekt rozporządzenia 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, z późn. zm.) 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).</p> <p>W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przekazana do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy; 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami; 3) Krajowej Izby Gospodarczej; 4) Polskiego Forum HR; 			

- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 11) Związku Firm Public Relations.

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu rozporządzenia przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu rozporządzenia prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej 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 2022 r. poz. 348).

Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny 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).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0 2022	1 2023	2 2024	3 2025	4 2026	5 2027	6 2028	7 2029	8 2030	9 2031	10 2032	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Źródła finansowania												
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało 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
	2022	2023	2024	2025	2027	2032	(0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa		0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw		0	0	0	0	0

	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	osoby niepełnosprawne, osoby starsze							
Niemierzalne								
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.							
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu								
<input checked="" type="checkbox"/> 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: umożliwienie składania wniosków w postaci elektronicznej						<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 elektroniczacji.						<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy		
Komentarz: Projektowane rozporządzenie nie wpłynie na zmianę obciążeń regulacyjnych.								
9. Wpływ na rynek pracy								
Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na rynek pracy.								
10. Wpływ na pozostałe obszary								
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe			<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:			<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie		
Omówienie wpływu		Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.						
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego								
Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia.								
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?								
Ze względu na przedmiot i charakter regulacji nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu. Cel, jakim jest zapewnienie zgodności przepisów rozporządzenia z przepisami zmienionej ustawy – Kodeks pracy, zostanie bowiem osiągnięty od razu w dacie wejścia w życie zmian.								
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)								
Brak								

WZÓR

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

.....
(miejsowość i data)

.....
(numer NIP lub 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 zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ Kodeksu pracy

.....

(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

2) 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)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze

(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze w częściach

7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie.....

(podstawa prawna udzielenia urlopu)

w wymiarze w okresie (okresach)

wczęściach

- 8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach)
- 9) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy
.....
(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ Kodeksu pracy
.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 11) był niezdolny do pracy przez okres..... dni
(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 12)
(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)
- 13) odbył służbę wojskową w okresie.....
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)
- 14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.....
.....
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)
- 15) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy
- 16)
(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 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

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

SPOSÓB WYPELNIANIA ŚWIADECTWA PRACY

1. Nr REGON- PKD – stanowi identyfikator pracodawcy nadany przez właściwy urząd statystyczny.
- NIP – stanowi numer identyfikacji podatkowej pracodawcy nadany przy użyciu Centralnego Rejestru Podmiotów – Krajowej Ewidencji Podatników.
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 2020 r. poz. 1862), 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 okres 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. z 2018 r. poz. 1969).
5. W ust. 6:
- w pkt 2
- 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 5 i 6
- 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 7
- 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 13 – pracodawca wskazuje okres zatrudnienia pracownika, przypadający do dnia 31 grudnia 2008 r., 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 14 – 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 15 – 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 2022 r. poz. 504, 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.