

ROZPORZĄDZENIE

MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾

z dnia 2017 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy

Na podstawie art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60) 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. poz. 2292) wprowadza się następujące zmiany:

1) po § 2 dodaje się § 2a w brzmieniu:

„§ 2a. Pracodawca będący agencją pracy tymczasowej zamieszcza w świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu, także informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego pracownik wykonywał pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz okresów wykonywania takiej pracy.”;

2) w § 7:

a) ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:

„2. W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.

3. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.”,

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 17 listopada 2015 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. poz. 1905).

b) dodaje się ust. 6 i 7 w brzmieniu:

„6. W razie zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia ugody przez sąd.

7. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie pracownikowi nowego lub uzupełnionego świadectwa pracy jest niemożliwe, pracodawca przesyła je za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób.”;

3) § 9 otrzymuje brzmienie:

„§ 9. 1. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, pracownik w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie przedkłada pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy.

2. W razie niespełnienia obowiązku, o którym mowa w § 1, pracodawca wzywa pracownika do przedłożenia świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania wezwania w celu zamieszczenia takiej informacji w świadectwie pracy. Pracodawca uzupełnia świadectwo pracy i wydaje je pracownikowi w ciągu 7 dni od przedłożenia go przez pracownika. Przepis § 7 ust. 7 stosuje się odpowiednio.”;

4) załącznik do rozporządzenia otrzymuje brzmienie określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2017 r.

MINISTER

**RODZINY, PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ**

ZASTĘPCA DYREKTORA
Departamentu Pracy
Becey
Iwona Ziembalska
5. 04. 2017.

Załącznik do rozporządzenia
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej z dnia 2017 r.
(poz.)

WZÓR

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

.....
(miejsowość i data)

.....
(numer REGON-PKD)

ŚWIADECTWO PRACY

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

imiona rodziców
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)
w częściach

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 dni

*(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 7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. poz. 2292 oraz z 2017 r. poz. ...), 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 składającą 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 niedotyczących 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 niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474).

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 wykorzystywał 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.) - na stanowiskach ustalonych zgodnie z § 1 ust. 2 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 listopada 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 887, 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.

UZASADNIENIE

Konieczność zmiany rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. poz. 2292) wynika ze zmian w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360), dokonanych ustawą z dnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz.). Ustawa ta wprowadza zmiany m.in. w zakresie maksymalnego dopuszczalnego okresu skierowania i wykonywania pracy tymczasowej.

Zmiany ustawowe w tym zakresie polegają na wprowadzeniu regulacji, zgodnie z którą agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Także pracodawca użytkownik będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Zatem pracodawca użytkownik, niezależnie od tego, czy pracownik tymczasowy jest kierowany do wykonywania pracy tymczasowej z jednej czy też z kilku agencji pracy tymczasowej, nie będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego ponad wskazane limity. Jednocześnie z mocy ww. ustawy w świadectwie pracy (wystawianym pracownikowi tymczasowemu) agencja pracy tymczasowej będzie podawała informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okresy wykonywania takiej pracy.

Ponadto proponuje się dokonanie zmian w § 7 i § 9 ww. rozporządzenia, mających na celu uwzględnienie uwag zgłaszanych do tych regulacji przez partnerów społecznych.

Projektowane zmiany

Projekt przewiduje dodanie nowego § 2a w rozporządzeniu, zgodnie z którym pracodawca będący agencją pracy tymczasowej będzie obowiązany zamieszczać w świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu – oprócz informacji, o których mowa w § 2 rozporządzenia – informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego pracownik wykonywał pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz okresów wykonywania takiej pracy. Skutkiem tego będzie także konieczność uzupełnienia brzmienia pomocniczego wzoru świadectwa pracy, zawartego w załączniku do rozporządzenia.

Ponadto proponuje się znowelizowanie § 7 i 9 rozporządzenia, tj. wydłużenie – z 3 do 7 dni – terminów w przypadku, gdy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi nowe świadectwo pracy lub uzupełnić uprzednio wydane pracownikowi świadectwo pracy w związku z koniecznością jego sprostowania. Zatem w razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca będzie wydawał pracownikowi nowe świadectwo pracy, w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie. Także w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia,

pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, będzie uzupełniał treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

Projektowane zmiany obejmują także uzupełnienie regulacji dotyczącej prostowania świadectwa pracy w razie zawarcia przez pracownika i pracodawcę ugody skutkującej koniecznością dokonania takiego sprostowania. Zatem proponuje się, aby w razie zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy pracodawca wydawał to świadectwo w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia ugody przez sąd.

Ponadto przewiduje się doprecyzowanie, że jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie pracownikowi nowego lub uzupełnionego świadectwa pracy jest niemożliwe, pracodawca przesyła je za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób (tak samo jak w przypadku obowiązku wydania pracownikowi świadectwa pracy).

Także w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, pracownik w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie będzie obowiązany przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie niespełnienia tego obowiązku pracodawca będzie wzywał pracownika do przedłożenia świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania wezwania w celu zamieszczenia takiej informacji w świadectwie pracy. Następnie pracodawca będzie uzupełniał świadectwo pracy i wydawał je pracownikowi w ciągu 7 dni od przedłożenia go przez pracownika.

Ze względu na termin wejścia w życie zmian w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w zakresie świadectw pracy proponuje się, aby projektowane zmiany także weszły w życie z dniem 1 czerwca 2017 r.

Projektowane rozporządzenie nie jest objęte zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt nie podlega procedurze notyfikacji określonej 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 oraz z 2004 r. poz. 597).

Projekt nie podlega przedstawieniu właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu.

Projekt rozporządzenia został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie 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 i 1204) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

| | |
|---|--|
| <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 Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Janina Suzdorf – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 46 11 560 Bożena Lenart – gł. specjalista ds. legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 46 11 543</p> | <p>Data sporządzenia 4.04.2017 r.</p> <p>Źródło: art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.)</p> <p>Nr w wykazie prac Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: 58</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. poz. 2292) ma na celu:

- wyeliminowanie braków w przepisach dotyczących treści świadectwa pracy – w związku z nowelizacją ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360). Zmiany w tej ustawie, dotyczące treści świadectw pracy wydawanych pracownikom tymczasowym, mają wejść w życie z dniem 1 czerwca 2017 r.,
- zlikwidowanie problemu zbyt krótkich terminów na wypełnienie przez pracowników i pracodawców obowiązków związanych z koniecznością sprostowania wydanego pracownikowi świadectwa pracy,
- wyeliminowanie luk prawnych w zakresie trybu prostowania świadectw pracy.

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

Proponuje się:

- uzupełnienie treści świadectwa pracy o informacje, które będą musiały być w nim wykazane zgodnie ze znowelizowanymi przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, które wejdą w życie z dniem 1 czerwca br.,
- wydłużenie terminów na wypełnienie przez pracowników i pracodawców obowiązków związanych z koniecznością sprostowania wydanego pracownikowi świadectwa pracy – z obecnych 3 dni do 7 dni,
- określenie obowiązków pracodawcy w razie zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy oraz
- określenie sposobu przekazania pracownikowi nowego lub uzupełnionego świadectwa pracy.

W tym celu proponuje się znowelizowanie rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy, tj. aktu wykonawczego do Kodeksu pracy regulującego kompleksowo problematykę:

- treści świadectw pracy oraz
- trybu postępowania w razie konieczności sprostowania uprzednio wydanego pracownikowi świadectwa pracy.

Ze względu na charakter ww. problemów, nie jest możliwe podjęcie innych niż działania legislacyjne środków interwencji w celu rozwiązania tych problemów. Nowelizacja rozporządzenia jest jedynym sposobem umożliwiającym racjonalne, efektywne i skuteczne rozwiązanie ww. problemów.

W efekcie nowelizacji rozporządzenia:

- zapewniona zostanie pełna zgodność przepisów rozporządzenia z przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych począwszy od dnia 1 czerwca br., w związku z nowelizacją tej ustawy,
- wyeliminowany zostanie problem zbyt krótkich terminów na wypełnienie przez pracowników i pracodawców obowiązków związanych z koniecznością sprostowania wydanego pracownikowi świadectwa pracy (postulat wydłużenia tych terminów był zgłaszany w trakcie prac nad projektem ww. rozporządzenia przez reprezentatywne organizacje pracodawców oraz związki zawodowe, reprezentowane w Radzie Dialogu Społecznego, tj. przez Konfederację Lewiatan, Pracodawców RP oraz NSZZ „Solidarność”), a także luki prawne, które także były sygnalizowane przez partnerów społecznych w trakcie prac nad projektem ww. rozporządzenia.

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 |
|------------|--------------------------------|---|---|
| Pracownicy | 12,8 mln pracowników najemnych | Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności II kw. 2016 r. | W przypadku zakończenia pracy u pracodawcy - otrzymywanie świadectwa pracy wg nowych zasad. |
| Pracodawcy | 4 mln podmiotów | GUS | W przypadku zakończenia pracy przez pracownika - wydawanie świadectw pracy wg nowych zasad. |

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

Projekt zostanie przesłany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) do Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”,
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) do Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacji „Lewiatan”, Związku Rzemiosła Polskiego oraz Związku Pracodawców Business Centre Club.

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 2015 r. poz. 1240) 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, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Centrum Promocji Kobiet, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu prowadzonymi z innymi resortami.

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 | Brak 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 | | | | | | | |
| | rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe | | | | | | | |
| Niemierzalne | | | | | | | | |

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

Brak wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość.

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).

tak
 nie
 nie dotyczy

zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.

tak
 nie
 nie dotyczy

Komentarz: W wyniku nowelizacji rozporządzenia w świadectwie pracy wystawianym pracownikowi tymczasowemu będzie wykazywana większa liczba informacji niż obecnie, co wpłynie na zwiększenie czasu koniecznego do jego wypełnienia. Skutek ten wynika jednak bezpośrednio z przepisów nowelizowanej od 1 czerwca 2017 r. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (i jest konieczny do poniesienia w związku z nowowprowadzonymi limitami pracy tymczasowej). Natomiast wydłużenie terminów w razie konieczności sprostowania świadectwa pracy oraz wyeliminowanie luk prawnych jest korzystne zarówno dla pracowników jak i pracodawców, ułatwiając im wypełnienie swoich obowiązków.

9. Wpływ na rynek pracy

Brak wpływu na rynek pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

środowisko naturalne
 sytuacja i rozwój regionalny
 inne:

demografia
 mienie państwowe

informatyzacja
 zdrowie

Omówienie wpływu

Brak wpływu na ww. obszary.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

1 czerwca 2017 r.

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 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zostanie bowiem osiągnięty od razu w dacie wejścia w życie zmian, natomiast drugi cel (wydłużenie terminów w razie konieczności sprostowania świadectwa pracy oraz wyeliminowanie luk prawnych) jest niemierzalny, ale oczekiwany przez zainteresowanych, na co wskazują postulaty partnerów społecznych.

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

Brak.