



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia lipca 2019 r.

DPR.I.02101.8.8.2019.BL

Według rozdzielnika

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 również drogą elektroniczną (w wersji edytowalnej) na adresy e-mail: Janina.Suzdorf@mrpips.gov.pl oraz Bozena.Lenart@mrpips.gov.pl.

Zał. - plik

Otrzymują:

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

niepodległa

POLSKA
STULECIE 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 2019 r. poz. 1040 i 1043) 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 oraz z 2019 r. poz. 1197) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 2 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę – o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę, a w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy – o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy.”;

2) uchyla się § 4 i 6;

3) w § 7 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2, 4 i 4a pracodawca, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści.”;

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 6 czerwca 2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. poz. 1054).

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

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 7 września 2019 r.

MINISTER
RODZINY, PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ

10.07.2019
DYREKTOR
Biura Urzędu
Magdalena Pabisiaik



WZÓR

.....
(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)

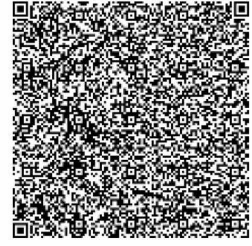
3) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze w częściach

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 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 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 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 oraz z 2019 r. poz. 1197), 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. 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, 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 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.

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 oraz z 2019 r. poz. 1197) wynika przede wszystkim ze zmian dokonywanych ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1043). Ustawa ta wprowadza zmiany m.in. w zakresie przepisów o świadectwie pracy; wejdzie ona w życie z dniem 7 września 2019 r.

Ponadto zasadne jest wprowadzenie do przedmiotowego rozporządzenia zmian wynikających z nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. poz. 357). Ustawa ta wprowadziła do Kodeksu pracy dla pracodawców m.in. obowiązek wydania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej (w skład której wchodzi także świadectwo pracy); weszła ona w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

Projektowane rozporządzenie przewiduje także nowe rozwiązanie mające na celu zwiększenie niezależności na rynku pracy osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu wzroku.

Projektowane zmiany

W związku z koniecznością zapewnienia zgodności przepisów przedmiotowego rozporządzenia z przepisami Kodeksu pracy, znowelizowanymi powołaną wyżej ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, projekt przewiduje:

- a) zmianę brzmienia § 2 ust. 2 przedmiotowego rozporządzenia – w celu jego dostosowania do nowego brzmienia art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy,
- b) uchylenie § 4 przedmiotowego rozporządzenia – w celu jego dostosowania do nowego brzmienia art. 97 § 1 Kodeksu pracy.

Od dnia 7 września 2019 r. z art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy będzie wynikać, że pracownik będzie mógł w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę pracownikowi będzie przysługiwało, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa

pracy do sądu pracy, a w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy – żądanie sprostowania świadectwa pracy będzie się wnosiło do sądu pracy. Konieczne jest, aby § 2 ust. 2 przedmiotowego rozporządzenia był spójny z ww. przepisem.

Zmianie brzmienia § 2 ust. 2 przedmiotowego rozporządzenia będzie towarzyszyć korekta pomocniczego wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do tego rozporządzenia, polegająca na stosownej zmianie pouczenia zawartego w świadectwie pracy.

Poza dostosowaniem brzmienia pouczenia do zmienianego § 2 ust. 2 przedmiotowego rozporządzenia, z pouczenia tego nie będzie już wynikać obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi sądu rejonowego – sądu pracy właściwego do wniesienia żądania o sprostowanie świadectwa pracy. Obowiązku takiego nie nakładają bowiem przepisy Kodeksu pracy. Ponadto konieczność i sposób wskazania sądu właściwego budziła wątpliwości. Z art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego wynika bowiem, że powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Wybór między tymi sądami należy do powoda (art. 43 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego).

Ponadto z dniem 7 września 2019 r. regulacja obecnie zawarta w § 4 przedmiotowego rozporządzenia, dotycząca terminu na wydanie świadectwa pracy, zostanie przeniesiona w całości do art. 97 § 1 Kodeksu pracy. Tym samym przepis ten wymaga uchylecia.

Ze względu na wejście w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. powołanej wyżej ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną, nowelizującą Kodeks pracy, celowe jest wprowadzenie zmian o charakterze porządkowym do przedmiotowego rozporządzenia, tj.:

- a) uchylenie § 6 przedmiotowego rozporządzenia i
- b) doprecyzowanie brzmienia § 7 ust. 5 przedmiotowego rozporządzenia.

Począwszy od 1 stycznia 2019 r. do Kodeksu pracy został wprowadzony art. 94¹² Kodeksu pracy, który nałożył na pracodawcę obowiązek wydania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek:

- 1) pracownika lub byłego pracownika albo

- 2) osób, o których mowa w art. 94⁹ § 3 Kodeksu pracy – w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika. Osobami tymi są: dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione; przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci (z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka); małżonek (wdowa i wdowiec); rodzice, w tym ojczym i macocha oraz osoby przysposabiające.

Szczegółowy sposób wydawania kopii tej dokumentacji (m.in. jej postać i termin na wydanie) określają przepisy § 18 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369).

Częścią dokumentacji pracowniczej jest świadectwo pracy, zatem na podstawie art. 94¹² Kodeksu pracy zarówno sam pracownik (bądź były pracownik), a po jego śmierci wymieniony wyżej krąg osób jest uprawniony do otrzymania kopii także świadectwa pracy. Nie jest przy tym wymagane wskazywanie celu żądania kopii dokumentacji.

Natomiast z obecnego § 6 przedmiotowego rozporządzenia wynika, że kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika; w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa pracownikowi albo osobie, o której mowa w § 3 i § 5, tj. osobie upoważnionej przez pracownika, małżonkowi lub innej osobie uprawnionej do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a w razie braku takich osób – innej osobie będącej spadkobiercą tego pracownika. Przepis ten nie określa sposobu wydawania odpisu świadectwa pracy.

W wyniku proponowanych zmian, polegających na uchyleniu § 6 przedmiotowego rozporządzenia, do otrzymania kopii świadectwa pracy uprawnione będą tylko osoby, o których mowa w art. 94¹² Kodeksu pracy. Zmianę taką należy uznać za uzasadnioną. Skoro osoba upoważniona przez pracownika, jak również osoba będąca spadkobiercą pracownika niebędąca członkiem rodziny, o którym mowa w art. 94¹² Kodeksu pracy, nie są w świetle tego przepisu uprawnione do otrzymania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej, nie powinny też mieć prawa do uzyskania kopii świadectwa pracy, będącego częścią tej dokumentacji, na podstawie przepisu rozporządzenia wykonawczego do Kodeksu pracy.

Zbędna jest także regulacja, że kopię świadectwa przechowuje się w aktach osobowych – obowiązek ten wynika bowiem wprost z § 3 pkt 3 lit. d powołanego wyżej rozporządzenia

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Od 1 stycznia 2019 r. przepisy Kodeksu pracy, tj. art. 94⁷, nakładają na pracodawcę obowiązek niszczenia dokumentacji pracowniczej w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści (w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przechowywania). Natomiast z § 7 ust. 5 przedmiotowego rozporządzenia wynika, że w przypadkach, w których pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, ma obowiązek usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy. Proponuje się zatem doprecyzować brzmienie regulacji zawartej w rozporządzeniu o stwierdzenie, że pracodawca ma zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści.

Ponadto projektowane rozporządzenie przewiduje zastosowanie w pomocniczym wzorze świadectwa pracy rozwiązania prodostępnościowego wpisującego się w cele projektowanej ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, również w odniesieniu do dokumentów w postaci pisemnej.

Każda strona pomocniczego wzoru świadectwa pracy zostanie wyposażona w domyślny stały fotokod (kod QR) w prawym górnym rogu strony. Kod będzie obejmował: rodzaj dokumentu, numer strony i jej orientację oraz ogólną liczbę stron. Ponadto na pierwszej stronie wzoru zakodowana treść obejmowałaby również pouczenie, o którym mowa w art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy, w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która wejdzie w życie z dniem 7 września 2019 r. Natomiast kod na ostatniej stronie wzoru zawierałby również informację o miejscu złożenia podpisu. Są to dane stałe, więc mogą zostać uwzględnione w pomocniczym wzorze świadectwa pracy.

Osoby używające odpowiednio oprogramowanych urządzeń przenośnych (np. smartfonów) będą mogły bez ponoszenia dodatkowych kosztów skanować i odczytywać fotokody.

Dzięki temu rozwiązaniu np. były pracownik z dysfunkcją wzroku zidentyfikuje świadectwo pracy, a w razie konieczności jego dostarczenia nowemu pracodawcy, będzie miał pewność co do kompletności dokumentu. Natomiast osoba z dysfunkcją wzroku, która sporządzi świadectwo, będzie mogła po wydrukowaniu dokumentu samodzielnie go zidentyfikować i podpisać.

Przyjęcie proponowanego rozwiązania będzie stanowiło dodatkowe ważne usprawnienie zwiększające niezależność na rynku pracy osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu wzroku.

Ze względu na charakter proponowanych zmian, projektowane rozporządzenie nie przewiduje wprowadzenia przepisu przejściowego.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie z dniem 7 września 2019 r., tj. w terminie wejścia w życie powołanej wyżej ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

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.

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 Bożena Lenart – gł. specjalista ds. legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 66 11 543</p>	<p>Data sporządzenia 11.07.2019</p> <p>Źródło: Upoważnienie ustawowe art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 i 1043)</p> <p>Nr w wykazie prac Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: 156</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 oraz z 2019 r. poz. 1197) ma na celu dostosowanie jego przepisów do zmian w Kodeksie pracy dokonywanych ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1043), które wejdą w życie z dniem 7 września 2019 r. Ponadto zasadne jest wprowadzenie do przedmiotowego rozporządzenia zmian wynikających z nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. poz. 357), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. Projektowane rozporządzenie przewiduje także nowe rozwiązanie mające na celu zwiększenie niezależności na rynku pracy osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu wzroku.

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

Projektowane zmiany rozporządzenia polegają na:

- a) zmianie brzmienia § 2 ust. 2 rozporządzenia oraz korekcie pomocniczego wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do przedmiotowego rozporządzenia – w celu jego dostosowania do nowego brzmienia art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy, które wejdzie w życie z dniem 7 września 2019 r.,
- b) uchyleniu § 4 rozporządzenia – w celu jego dostosowania do nowego brzmienia art. 97 § 1 Kodeksu pracy, które wejdzie w życie z dniem 7 września 2019 r.,
- c) uchyleniu § 6 rozporządzenia – ze względu na art. 94¹² Kodeksu pracy, wprowadzony ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną,
- d) doprecyzowaniu brzmienia § 7 ust. 5 rozporządzenia – w celu zapewnienia terminologii w nim stosowanej do art. 94⁷ Kodeksu pracy, wprowadzonego ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną,
- e) zastosowaniu w pomocniczym wzorze świadectwa pracy rozwiązania prodostępnościowego wpisującego się w cele projektowanej ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, również w odniesieniu do dokumentów w postaci pisemnej, polegającego na dodaniu w tym wzorze kodów QR.

Ze względu na konieczność dostosowania przepisów rozporządzenia do przepisów Kodeksu pracy 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 jego zgodność z przepisami Kodeksu pracy.

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 w części zawierającej pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy oraz uwzględniającej kody QR będzie wymagało dostosowania procedur kadrowych i systemów informatycznych. Zamieszczenie w pomocniczym wzorze świadectwa pracy kodów QR umożliwi pracodawcom większy udział w aktywizacji zawodowej osób z dysfunkcją wzroku.
b) Osoby pracujące na własny rachunek, zatrudniające pracowników najemnych	b) 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 w części zawierającej pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy będzie miało pozytywny wpływ na dotrzymanie terminu na odwołanie się przez pracownika do sądu pracy w razie kwestionowania przez niego prawidłowości świadectwa pracy. Zamieszczenie w pomocniczym wzorze świadectwa pracy kodów QR usprawni funkcjonowanie osób z dysfunkcją wzroku na rynku pracy.

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 2019 r. poz. 263) 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 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.

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 lobbgingowej 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	Wdrożenie wzoru pomocniczego świadectwa pracy będzie wymagało aktualizacji kadrowych systemów informatycznych u pracodawców. Zmiana nie powinna wpływać na zwiększenie kosztów obsługi systemów informatycznych.						
	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	Wdrożenie wzoru pomocniczego świadectwa pracy przyczyni się do aktywizacji zawodowej osób z dysfunkcją wzroku oraz usprawni funkcjonowanie takich osób na rynku pracy.						
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 – co do zasady – osób niepełnosprawnych oraz osób starszych. Regulacja ta będzie jednak miała pozytywny wpływ na funkcjonowanie na rynku pracy osób z dysfunkcją wzroku.
--------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 checked="" 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 elektroniczności.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz: Zmniejszenie liczby procedur nastąpi wskutek uchylenia przepisu § 6 rozporządzenia, na mocy którego pracodawca musi w uzasadnionych przypadkach wydać odpis świadectwa pracy – ze względu na art. 94¹² Kodeksu pracy, który nakłada na pracodawcę obowiązek wydania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej (której częścią jest świadectwo pracy).

9. Wpływ na rynek pracy

Regulacja co do zasady nie będzie miała wpływu na rynek pracy. Natomiast w związku z zamieszczeniem w pomocniczym wzorze kodów QR będzie miała pozytywny wpływ na sytuację osób z dysfunkcją wzroku na rynku pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input 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	Wdrożenie wzoru pomocniczego wzoru świadectwa pracy będzie wymagało niewielkiej aktualizacji kadrowych systemów informatycznych u pracodawców.
------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie z dniem 7 września 2019 r. (wraz z wejściem w życie ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1043)).

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

Z uwagi na głównie 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.