

**ROZPORZĄDZENIE**  
**MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ<sup>1)</sup>**

z dnia ..... 2016 r.

**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 i ..... ) zarządza się, co następuje:

**§ 1.** Rozporządzenie określa:

- 1) szczegółową treść świadectwa pracy;
- 2) sposób i tryb wydawania świadectwa pracy;
- 3) sposób i tryb prostowania i uzupełniania świadectwa pracy;
- 4) pomocniczy wzór świadectwa pracy.

**§ 2. 1.** W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące:

- 1) okresu lub okresów zatrudnienia;
- 2) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy;
- 3) rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji;
- 4) trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia;
- 5) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36<sup>1</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanej dalej „Kodeksem pracy”;
- 6) urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku;
- 7) wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia;

---

<sup>1)</sup> 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).

- 8) wykorzystanego urlopu ojcowskiego;
- 9) wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 10) wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 11) okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186<sup>8</sup> § 1 pkt 2 Kodeksu pracy;
- 12) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 13) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 14) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych;
- 15) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;
- 16) wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy;
- 17) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty;
- 18) zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym;
- 19) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych;
- 20) informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach – na żądanie pracownika.

2. W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę – o prawie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę.

3. Pomocniczy wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

**§ 3.** Pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika. Upoważnienie może być dostarczone pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej.

**§ 4.** W przypadku określonym w art. 97 § 1 Kodeksu pracy pracodawca wydaje świadectwo pracy niezwłocznie – w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi

albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2016 r. poz. 1113, 1250, 1823 i 1948) albo doręcza je w inny sposób.

§ 5. W razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika, pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Na wniosek małżonka lub innej osoby 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 osoby będącej spadkobiercą tego pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, pracodawca wydaje świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 6. Kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika; w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa pracy pracownikowi albo osobie, o której mowa w § 3 i § 5.

§ 7. 1. Pracodawca zawiadamia pracownika – w postaci papierowej lub elektronicznej – o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy.

2. W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, w ciągu 3 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 3 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

4. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

5. W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2 i 4 pracodawca, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy.

**§ 8.** Przepis § 7 ust. 2 i 5 stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy.

**§ 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 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy, pracownik w ciągu 3 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 3 dni od otrzymania wezwania w celu zamieszczenia takiej informacji w świadectwie pracy. Pracodawca uzupełnia świadectwo pracy i wydaje je pracownikowi w ciągu 3 dni od przedłożenia go przez pracownika.

**§ 10.** Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.<sup>2)</sup>

**MINISTER**

**RODZINY, PRACY I POLITYKI  
SPOŁECZNEJ**

---

<sup>2)</sup> Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. poz. 282, z 2002 r. poz. 1809, z 2003 r. poz. 2289 oraz z 2011 r. poz. 1509), które utraci moc z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz. U. 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 .....  
.....  
.....  
(rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska  
lub pełnione funkcje)

3. Stosunek pracy ustał w wyniku:

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

b) wygaśnięcia .....

*(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)*

4. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36<sup>1</sup> § 1

Kodeksu pracy .....

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

5. 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. 167<sup>2</sup> 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<sup>1c</sup> § 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. 186<sup>8</sup> § 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 § 1<sup>1</sup> 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)*

6. Informacja o zajęciu wynagrodzenia: .....

*(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)*

*(wysokość potrąconych kwot)*

7. 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 § 2<sup>1</sup> 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 i 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia ..... 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. 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. 23<sup>1</sup> 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 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy.
4. W ust. 3 lit. a - pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23<sup>1</sup> § 4 lub § 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68<sup>3</sup>, 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. 5:
  - 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. 167<sup>2</sup> 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, 1948 i 2036).

6. W ust. 7 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 ..... 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.*

## UZASADNIENIE

Konieczność wydania nowego rozporządzenia w zakresie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydawania, prostowania i uzupełniania wynika ze zmiany art. 97 § 4 Kodeksu pracy, zawierającego upoważnienie ustawowe do wydania takiego rozporządzenia, dokonanej przepisami ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz. U. poz.....). Zgodnie z tym przepisem w brzmieniu, które ma obowiązywać od dnia 1 stycznia 2017 r., minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.

Obecnie w powyższym zakresie obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. poz. 282, z późn. zm.). Rozporządzenie to określa:

- 1) szczegółową treść świadectwa pracy (§ 1 rozporządzenia),
- 2) sposób i termin wydania świadectwa pracy (§ 1a – § 3 rozporządzenia),
- 3) sposób przechowywania kopii świadectwa pracy i wydawania jego odpisów (§ 4 rozporządzenia),
- 4) sposób i tryb prostowania i uzupełniania świadectwa pracy (§ 5 – § 7 rozporządzenia),
- 5) wzór świadectwa pracy wraz ze sposobem jego wypełniania (załącznik do rozporządzenia).

Projektowane rozporządzenie w znacznej części powiela rozwiązania zawarte w obecnym rozporządzeniu. Zmiany w stosunku do obecnie obowiązujących rozwiązań wynikają przede wszystkim z konieczności:

- dostosowania projektowanych rozwiązań do nowych zasad wydawania świadectw pracy, wynikających z art. 97 § 1 – § 1<sup>3</sup> Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym ww. ustawą,
- uzupełnienia treści świadectwa pracy w związku ze zmianami w uprawnieniach rodzicielskich pracowników, wprowadzonymi ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268, z późn. zm), która weszła w życie z dniem 2 stycznia 2016 r.,
- doprecyzowania przepisów budzących istotne wątpliwości oraz powodujących w praktyce trudności w wystawianiu pracownikom prawidłowych świadectw pracy, a także ich prostowaniu i uzupełnianiu.

W związku z powyższymi zmianami konieczne jest także zmodyfikowanie brzmienia pomocniczego wzoru świadectwa pracy, zawartego w załączniku do rozporządzenia oraz objaśnień do tego wzoru.

### **Zakres przedmiotowy projektu rozporządzenia**

W § 1 projektowanego rozporządzenia proponuje się określenie jego zakresu przedmiotowego, zgodnego z upoważnieniem ustawowym zawartym w art. 97 § 4 Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2017 r.

## Zmiany w zakresie treści świadectwa pracy

W § 2 projektowanego rozporządzenia proponuje się uregulowanie szczegółowej treści świadectwa pracy. Zmiany w stosunku do obecnego stanu prawnego w tym zakresie polegają na:

- zamieszczeniu w projektowanym przepisie katalogu wszystkich informacji, jakie powinny się znaleźć w wystawianym pracownikowi świadectwie pracy – obecnie część tego katalogu jest zawarta w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, a pozostała część w § 1 obecnego rozporządzenia,
- uzupełnieniu katalogu informacji o informacje odnośnie wykorzystanego urlopu ojcowskiego i podstawy prawnej jego udzielenia – od dnia 2 stycznia 2016 r. zgodnie z art. 182<sup>3</sup> § 1 i § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy urlop ojcowski może być wykorzystywany w 2 częściach do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Kolejny pracodawca musi posiadać informację, czy pracownik jest wciąż uprawniony do wykorzystania urlopu ojcowskiego czy nie,
- uzupełnieniu katalogu informacji o informacje odnośnie wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia – urlop rodzicielski może być wykorzystywany w 4 częściach, przy czym od dnia 2 stycznia 2016 r. zgodnie z art. 182<sup>1c</sup> § 3 Kodeksu pracy urlop w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu – nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia (art. 182<sup>1c</sup> § 1 Kodeksu pracy). Kolejny pracodawca musi posiadać informację, czy pracownik jest wciąż uprawniony do wykorzystania tego urlopu czy nie,
- uzupełnieniu informacji o wykorzystanym przez pracownika urlopie wychowawczym o informacje dotyczące podstawy prawnej, na podstawie której urlop ten był wykorzystywany – urlop ten może być bowiem wykorzystywany na podstawie art. 186 § 2 albo § 3 Kodeksu pracy. Kolejny pracodawca musi posiadać informację, czy pracownik jest wciąż uprawniony do wykorzystania urlopu wychowawczego czy nie,
- uzupełnieniu katalogu informacji o informacje odnośnie okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186<sup>8</sup> § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Kolejny pracodawca musi posiadać informację, czy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego, który chciałby skorzystać z uprawnienia do pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, wciąż podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem z pracy czy nie,
- określeniu treści pouczenia jakie pracodawca zamieszcza w świadectwie pracy, odnośnie prawa pracownika wystąpienia o sprostowanie świadectwa pracy – prawo pracownika w tym zakresie określa art. 97 § 3 Kodeksu pracy, a obowiązek pouczenia pracownika

o tym prawie w świadectwie pracy wynika obecnie ze wzoru świadectwa pracy, zawartego w załączniku do rozporządzenia.

### **Sposób i tryb wydawania świadectwa pracy**

W § 3 – § 5 projektowanego rozporządzenia proponuje się określić sposób i tryb wydawania świadectwa pracy.

Z regulacji zawartej w projektowanym § 3 rozporządzenia ma wynikać, że pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej, przy czym upoważnienie może być pracodawcy dostarczone w postaci papierowej lub elektronicznej.

Natomiast regulacje zawarte w § 4 projektowanego rozporządzenia mają na celu zapewnienie spójności ze znowelizowanymi przepisami art. 97 § 1 – § 1<sup>3</sup> Kodeksu pracy odnośnie terminu na wydanie pracownikowi świadectwa pracy. Z przepisów tych ma od dnia 1 stycznia 2017 r. wynikać, iż:

- w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy,
- w przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W takim przypadku pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku,
- wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

W rozporządzeniu proponuje się doprecyzować, że termin „niezwłocznie” oznacza dzień, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy (wówczas bowiem aktualizuje się obowiązek wydania świadectwa pracy). Jeżeli jednak z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie będzie możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu, będzie mógł przesłać świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie. Proponuje się zastąpienie obecnej regulacji, iż przesłanie takie może nastąpić „pocztą” regulacją, zgodnie z którą może to nastąpić „za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2016 r. poz. 1113, 1250, 1823 i 1948)”, aby wyeliminować ewentualne wątpliwości, iż pracodawca może skorzystać z usług tylko Poczty Polskiej.

W § 5 projektowanego rozporządzenia uregulowana została kwestia wydawania świadectwa pracy w razie śmierci pracownika. Zmiany polegają na określeniu kręgu osób, które w takim przypadku mają prawo wystąpić o wydanie świadectwa pracy, wzorowanego na kręgu osób na które przechodzą prawa majątkowe ze stosunku pracy po śmierci

pracownika (art. 63<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy). Ponadto dookreślony został termin na wydanie świadectwa pracy w takim przypadku (7 dni od dnia złożenia wniosku) oraz postać w jakiej zainteresowany może złożyć wniosek (papierowa lub elektroniczna – analogicznie jak w przypadku wniosku pracownika o wydanie świadectwa pracy).

### **Przechowywanie kopii świadectwa pracy i wydawanie jego odpisów**

Projektowana w § 6 rozporządzenia regulacja powieliła rozwiązania zawarte w § 4 obecnie obowiązującego rozporządzenia. Za „uzasadnione przypadki”, w których pracodawca ma wydać pracownikowi odpis świadectwa pracy w praktyce uznaje się przede wszystkim przypadki zagubienia przez pracownika uprzednio wydanego mu świadectwa pracy albo zniszczenia go wskutek zdarzeń losowych czy kradzieży. Nie jest możliwe stworzenie zamkniętego katalogu przyczyn, które by uzasadniały wydanie byłemu pracownikowi odpisu świadectwa pracy, ani też katalogu okoliczności, które by taka możliwość wykluczały. Natomiast nałożenie na pracodawcę obowiązku wydawania byłemu pracownikowi odpisu świadectwa pracy w każdym przypadku, na jego wniosek grozi ewentualnym nadużywaniem tego uprawnienia przez pracowników i nadmiernymi obciążeniami dla pracodawcy z tym związanymi.

### **Sposób i tryb prostowania i uzupełniania świadectwa pracy**

Problematyka sposobu i trybu prostowania i uzupełniania świadectwa pracy jest zawarta w § 7 – § 9 projektowanego rozporządzenia. Przepisy te w znacznej mierze powielają obecnie obowiązujące regulacje zawarte w § 5 – § 7 rozporządzenia. Zmiany polegają natomiast na:

- określeniu terminu na uzupełnienie świadectwa pracy o informacje wymagane w projektowanym § 7 ust. 3 rozporządzenia (3 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy),
- określeniu terminu na przedłożenie przez pracownika świadectwa pracy do uzupełnienia na wezwanie pracodawcy w przypadku, o którym mowa w projektowanym § 9 ust. 2 rozporządzenia (3 dni od uprawomocnienia się wyroku sądowego, a w razie niedotrzymania tego terminu – w ciągu 3 dni od otrzymania wezwania pracodawcy), oraz terminu na uzupełnienie przedłożonego przez pracownika świadectwa (3 dni od przedłożenia go przez pracownika),
- określeniu, że pracodawca zawiadamia pracownika o negatywnym wyniku rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w postaci papierowej lub elektronicznej.

### **Pomocniczy wzór świadectwa pracy**

Zmiany w pomocniczym wzorze świadectwa pracy, zawartym w załączniku do projektowanego rozporządzenia, w stosunku do wzoru zawartego w obecnym rozporządzeniu, odzwierciedlają zmiany, które zostały omówione wyżej.

Ponadto ze wzoru usunięte zostało wymaganie opatrzenia świadectwa pracy pieczęcią pracodawcy, oceniane jako nadmierne obciążenie biurowe.

W części załącznika „Sposób wypełniania świadectwa pracy” objaśnienia zostały uzupełnione oraz doprecyzowane w tych przypadkach, w których wypełnianie świadectwa pracy budziło największe wątpliwości w praktyce.

## **Przepisy przejściowe**

Nie jest konieczne zamieszczanie w projektowanym rozporządzeniu przepisów przejściowych. Pracodawca sporządzający świadectwo pracy do dnia 31 grudnia 2016 r. będzie obowiązany je sporządzić zgodnie z przepisami obecnego rozporządzenia, tj. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, a pracodawca sporządzający świadectwo pracy począwszy od dnia 1 stycznia 2017 r. będzie obowiązany sporządzić je już zgodnie z przepisami projektowanego rozporządzenia.

Ze względu na termin wejścia w życie zmian w Kodeksie pracy w zakresie świadectw pracy proponuje się, aby projektowane zmiany także weszły w życie z dniem 1 stycznia 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 w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

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).

Ponadto projekt rozporządzenia został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.); żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem w trybie przepisów tej ustawy.

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy [*pierwotna nazwa: Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy, sposobu i trybu jego wydawania, prostowania i uzupełniania*]

**Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące**  
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

**Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu**  
Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS

**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

22.12.2016 r.

**Źródło:**

art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.)

**Nr w wykazie prac Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: 43**

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Utrata mocy prawnej rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282, z późn. zm.) w związku z wejściem w życie przepisów ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców. Nowelizacja przepisów Kodeksu pracy o świadectwach pracy, dokonana tą ustawą, wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2017 r. Nowe rozporządzenie ma na celu dostosowanie przepisów rozporządzenia do nowego upoważnienia ustawowego zawartego w projekcie wskazanej ustawy, a także do nowych zasad w zakresie wydawania świadectw pracy, które wprowadza ta ustawa. Ma ono na celu także uwzględnienie w treści świadectw pracy skutków zmian w Kodeksie pracy wprowadzonych ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268, z późn. zm.) oraz usunięcie wątpliwości interpretacyjnych do rozwiązań prawnych zawartych w obecnie obowiązującym rozporządzeniu w tym zakresie.

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

Proponuje się wydanie przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nowego rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy w celu realizacji upoważnienia ustawowego, zawartego w art. 97 § 4 Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2017 r.

### 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 został 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.



lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i Innych Instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. 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 została 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 oraz Związku Przedsiębiorców i Pracodawców. Konsultacje publiczne były prowadzone wraz z opiniowaniem projektu przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu prowadzonymi z innymi resortami.

Projekt został uzgodniony z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego. Szczegółowe omówienie wyników konsultacji zostało zawarte w odrębnej tabeli (dołączonej do raportu z konsultacji).

## 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)	
<b>Dochody ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Wydatki ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Saldo ogółem</b>													
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								

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:

### 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 stycznia 2017 r.

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

Nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu.

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

Brak.