

## **ROZPORZĄDZENIE**

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

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.”,

---

<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).

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 § 1<sup>1</sup> 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. 36<sup>1</sup> § 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. 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)*

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 § 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, 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. 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. 4 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. 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. 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, 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 § 1<sup>1</sup> 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).