



Omówienie zmian w zakresie zasad sporządzania świadectwa pracy

Omówienie przepisów Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862) zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy

mgr Dominik Spałek

Omówienie przepisów Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862) zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy.

Przygotował: mgr Dominik Spałek

Częstochowa, 2023r.

Wersja 1-0-0

Uwzględnia przepisy projektowane w brzemieniu na dzień 04 kwietnia 2023r.¹

¹ <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12370851> [Dostęp: 04.04.2023r. godz.: 8:15]

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Etapowa Analiza Semantyczna – z § 2 ust. 1 pkt 5a) Rozporządzenia MRPiPS.	5
Podsumowanie EAS – dla analizy – § 2 ust. 1 pkt 5a) Rozporządzenia MRPiPS.	6
Podsumowanie EAS – dla analizy – art. 148(1) Kodeksu pracy.....	7
Etapowa Analiza Semantyczna – z § 2 ust. 1 pkt 6a) Rozporządzenia MRPiPS.	11
Etapowa Analiza Semantyczna – z § 2 ust. 1 pkt 12a) Rozporządzenia MRPiPS.	13
Podsumowanie EAS – dla analizy – art. 67(33) Kodeksu pracy.....	15

Wprowadzenie / fragment uzasadnienia

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

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

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

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

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

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

Ponadto proponuje się zmianę wzoru świadectwa pracy, które jest załącznikiem do rozporządzenia (projektowany § 1 pkt 2 rozporządzenia oraz projektowany załącznik do rozporządzenia). Proponowane zmiany w pomocniczym wzorze świadectwa pracy obejmują uzupełnienie treści świadectwa o informacje dotyczące wykorzystania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika oraz urlopu opiekuńczego. Dodatkowo konieczne jest dokonanie zmian w tym wzorze ze względu na zmiany wprowadzane ww. ustawą do Kodeksu pracy w zakresie urlopu rodzicielskiego.

W związku z uchynieniem art. 179(1) Kodeksu pracy jedyną podstawą prawną do korzystania z urlopu rodzicielskiego będzie art. 1821a Kodeksu pracy, uchylony zostanie także art. 182(1c) § 3 Kodeksu pracy. Natomiast w zakresie zmian związanych z wprowadzeniem pracy zdalnej do Kodeksu pracy proponuje się, aby pomocniczy wzór świadectwa pracy obejmował również informację dotyczącą liczby dni wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej.

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

Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. Skrócenie okresu *vacatio legis* jest niezbędne, aby jak najszybciej dostosować brzmienie rozporządzenia do nowelizacji Kodeksu pracy oraz umożliwić pracodawcom prawidłowe wypełnianie świadectw pracy. Uwzględniając treść projektowanej regulacji, która będzie miała korzystny wpływ na krąg podmiotów, do których jest adresowana, należy stwierdzić, że zasady demokratycznego państwa prawnego nie stoją na przeszkodzie wejścia w życie projektowanych przepisów po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. Ważny interes państwa wymaga dostosowania brzmienia rozporządzenia do nowelizacji Kodeksu pracy w celu zapewnienia prawidłowego wystawiania świadectw pracy przez pracodawców.²

² Jest to zacytowany fragment z uzasadnienia do projektowanych przepisów zmieniających – cała treść znajduje się pod linkiem: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12370851> [Dostęp: 04.04.2023 r., godz. 10:15]

Etapowa Analiza Semantyczna – z § 2 ust. 1 pkt 5a) Rozporządzenia MRPiPS.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 5a) Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy

cyt.: „W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące: (...) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148(1) Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”

Zgodnie z art. 148(1) § 1 – Kodeksu pracy

cyt.: „Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia”

Zgodnie z pkt 6 ppkt 1) Załącznika nr 1 do Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy

cyt.: „W okresie zatrudnienia pracownik: (...) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148(1) Kodeksu pracy (liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)”

Podsumowanie EAS – dla analizy – § 2 ust. 1 pkt 5a) Rozporządzenia MRPiPS.

W przepisie mowa jest o świadectwie pracy, o jakim mowa jest w art. 97 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym to przepisem, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Zgodnie z art. 97 § 4 Kodeksu pracy, minister właściwy do spraw pracy określa, 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.

W przepisie mowa jest o obowiązku. Innymi słowy w przepisie mowa jest nie o uprawnieniu, ale o obowiązku. Obowiązku, który polega na zamieszczeniu w treści świadectwa pracy określonych informacji.

Informacje, o jakich mowa w przepisie to informacje, jakie są niezbędne. Innymi słowy w przepisie mowa jest o obowiązku zamieszczania informacji niezbędnych.

Do katalogu informacji niezbędnych, zalicza się informacje, które są niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy pracownika.

Do katalogu informacji niezbędnych, zalicza się informacje, które są niezbędne do ustalenia uprawnień z ubezpieczeń społecznych.

W zakresie omawianego przepisy, informacje niezbędne, co do których istnieje obowiązek ich zamieszczenia w treści świadectwa pracy, to informacje dotyczące zwolnienia od pracy, o jakim mowa w art. 148(1) Kodeksu pracy.

Informacje dotyczące zwolnienia pracy, o jakich mowa w przepisie, to informacje dotyczące tylko wykorzystanego zwolnienia. Innymi słowy obowiązek, o jakim mowa w przepisie, nie dotyczy informacji o niewykorzystanym zwolnieniu, o jakim mowa w przepisie, do którego jesteśmy odsyłani. Informacje dotyczącego wykorzystanego zwolnienia od pracy, to informacje dotyczące zwolnienia wykorzystanego w danym konkretnym roku kalendarzowym. Roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy pracownika.

Podsumowanie EAS – dla analizy – art. 148(1) Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 148(1) § 1 – Kodeksu pracy

cyt.: „Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia”

W przepisie mowa jest o pracowniku. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Pracownikowi, o jakim mowa w przepisie ma prawo, prawo na podstawie, którego przysługuje mu określone uprawnienie. Prawo, jakie przysługuje pracownikowi, to prawo do zwolnienia go od pracy.

Zwolnienie, o jakim mowa w przepisie przysługuje z określonego powodu, z powodu działania siły wyższej. Innymi słowy zwolnienie, o jakim mowa jest w przepisie przysługuje tylko wtedy, kiedy nastąpi zdarzenie charakteryzujące się trzema następującymi cechami: zewnętrżnością, niemożliwością jego przewidzenia oraz niemożliwością zapobieżenia jego skutkom.

Siła wyższa, o jakiej mowa w przepisie, doprowadza swoim działaniem do wystąpienia sprawy rodzinnej. Sprawa rodzinna, spowodowana działaniem siły wyższej musi mieć charakter sprawy rodzinnej pilnej.

Pilne sprawy rodzinne, o jakich mowa w przepisie to takie sprawy, które spowodowane zostały chorobą. Należy przyjąć, iż w określonych sytuacjach, działanie siły wyższej, uzewnętrżniać będzie się w wystąpieniu **choroby** - co prowadzić będzie do powstania określonej pilnej sprawy rodzinnej.

Pilne sprawy rodzinne, o jakich mowa w przepisie to takie sprawy, które spowodowane zostały wypadkiem. Należy przyjąć, iż w określonych sytuacjach, działanie siły wyższej, uzewnętrżniać będzie się w wystąpieniu **wypadku** - co prowadzić będzie do powstania określonej pilnej sprawy rodzinnej.

Pilne sprawy rodzinne, o jakich mowa w przepisie to takie sprawy, które spowodowane zostały albo wypadkiem albo chorobą, albo wypadkiem i chorobą.

Należy przyjąć, iż w określonych sytuacjach, działanie siły wyższej, uzewnętrżniać będzie się w wystąpieniu albo choroby, albo wypadku, albo choroby i wypadku - co prowadzić będzie do powstania określonej pilnej sprawy rodzinnej.

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w sytuacji o jakiej mowa w przepisie, tylko jeżeli jego obecność jest niezbędna. Obecność pracownika musi być natychmiastowa i niezbędna.

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w sytuacji o jakiej mowa w przepisie, jest zwolnieniem w określonym wymiarze. Wymiar zwolnienia odnosić należy do skali, jaką jest rok kalendarzowy.

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w sytuacji o jakiej mowa w przepisie, w wymiarze 2 dni w ciągu roku kalendarzowego.

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w sytuacji o jakiej mowa w przepisie, w wymiarze 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego.

Innymi słowy pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w sytuacji o jakiej mowa w przepisie, w wymiarze 2 dni w ciągu roku kalendarzowego albo w wymiarze 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego.

Pracownik, o jakim mowa w przepisie zachowuje prawo do wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia, do którego pracownik zachowuje prawo równa jest połowie jego wynagrodzenia. Wynagrodzenie, do którego prawo zachowuje pracownik, to wynagrodzenie, jakie należne jest za okres zwolnienia od pracy pracownika, o jakim mowa w przepisie.

Zgodnie z art 148(1) § 2 Kodeksu pracy

cyt.: „O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.”

W przepisie mowa jest o pracowniku. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Pracownik, o jakim mowa jest w przepisie ma prawo podjęcia decyzji. Decyzja, jaką pracownik ma prawo podjąć to decyzja o sposobie, wykorzystania zwolnienia od pracy, o jakim mowa w art. 148(1) § 1 k.p. – zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Innymi słowy pracownik ma prawo podjąć decyzję, czy zwolnienie od pracy, o jakim mowa w przepisie, ma być udzielone w wymiarze 2 dni, czy w wymiarze 16 godzin, w danym roku kalendarzowym.

Decyzję, o jakiej mowa w przepisie, pracownik podejmuje w pierwszym wniosku o udzielenie mu zwolnienia od pracy — zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. Wniosek o jakim mowa w przepisie to pierwszy wniosek złożony w danym roku kalendarzowym.

Zgodnie z art 148(1) § 3 Kodeksu pracy

cyt.: „Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.”

W przepisie mowa jest o pracodawcy, który ma określony obowiązek. Obowiązek pracodawcy, to obowiązek udzielenia zwolnienia od pracy, o jakim mowa w art. 148(1) § 1 k.p. – zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.

Pracodawca, o jakim mowa jest w przepisie, ma obowiązek udzielenia zwolnienia od pracy, na wniosek zgłoszony przez pracownika. Innymi słowy, pracodawca jest zobowiązany do udzielenia zwolnienia od pracy, tylko wówczas, kiedy pracownik wystąpi z takim wnioskiem o udzielenie zwolnienia, o jakim mowa jest w przepisie.

Wniosek pracownika, aby skutkował powstaniem obowiązku udzielenia zwolnienia od pracy pracownikowi, musi zostać złożony najpóźniej w dniu korzystania przez pracownika z tego zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.

Zgodnie z art 148(1) § 4 Kodeksu pracy

cyt.: „Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.”

W przepisie mowa jest o zwolnieniu od pracy, o jakim mowa jest w art. 148(1) § 1 k.p. – zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Zwolnienie od pracy, o jakim mowa w przepisie, to zwolnienie udzielane w wymiarze godzinowym. Zwolnienie od pracy, które udzielane jest w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustala się proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy.

Jeśli ustalony wymiar godzinowego zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wyniesie niepełną liczbę godzin przysługującego mu zwolnienia, wówczas niepełną godziną zwolnienia zaokrągla w górę do pełnej godziny.

Zgodnie z art 148(1) § 5 Kodeksu pracy

cyt.: „Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.”

W przepisie mowa jest o art. 148(1) § 1 k.p. który to określa zasady udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej

Przepis art. 148(1) § 1 Kodeksu pracy, do którego odsyła nas analizowany przepis, należy uwzględnić w zakresie w jakim traktuje on o zwolnieniu od pracy udzielanym w wymiarze godzinowym..

Przepis do którego odsyła nas analizowany przepis w określonym zakresie, należy stosować odpowiednio. W orzecznictwie zauważa się, że pojęcie „odpowiedniości” stosowania określonego przepisu oznacza, że niektóre jego postanowienia będzie można stosować bez żadnej modyfikacji, inne trzeba będzie odpowiednio zmodyfikować, a jeszcze innych w ogóle nie będzie można stosować (por. uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 17 stycznia 2013 r. sygn. akt III CZP 51/12, niepubl.).

Zastosowanie odpowiednio przepisu, o jakim mowa w analizowanym przepisie, ma miejsce w odniesieniu do pracownika, do pracownika dla którego dobową normą czasu pracy, którą to normę określają odrębne przepisy prawa, jest niższa niż 8 godzin.

Etapowa Analiza Semantyczna – z § 2 ust. 1 pkt 6a) Rozporządzenia MRPiPS.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 6a) Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy

cyt.: „W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące: (...) urlopu opiekuńczego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”

Zgodnie z pkt 6 ppkt 3) Załącznika nr 1 do Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy

cyt.: „W okresie zatrudnienia pracownik: (...) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze (liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)”

Etapowa Analiza Semantyczna – z § 2 ust. 1 pkt 6a) Rozporządzenia MRPiPS.

W przepisie mowa jest o świadectwie pracy, o jakim mowa jest w art. 97 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym to przepisem, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Zgodnie z art. 97 § 4 Kodeksu pracy, minister właściwy do spraw pracy określa, 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.

W przepisie mowa jest o obowiązku. Innymi słowy w przepisie mowa jest nie o uprawnieniu, ale o obowiązku. Obowiązku, który polega na zamieszczeniu w treści świadectwa pracy określonych informacji.

Informacje, o jakich mowa w przepisie to informacje, jakie są niezbędne. Innymi słowy w przepisie mowa jest o obowiązku zamieszczania informacji niezbędnych.

Do katalogu informacji niezbędnych, zalicza się informacje, które są niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy pracownika.

Do katalogu informacji niezbędnych, zalicza się informacje, które są niezbędne do ustalenia uprawnień z ubezpieczeń społecznych.

W zakresie omawianego przepisy, informacje niezbędne, co do których istnieje obowiązek ich zamieszczenia w treści świadectwa pracy, to informacje dotyczące urlopu opiekuńczego.

W przepisie mowa jest o okresie urlopu opiekuńczego, który wykorzystany został w danym roku kalendarzowym. Roku kalendarzowym w którym ustał stosunek pracy pracownika.

Etapowa Analiza Semantyczna – z § 2 ust. 1 pkt 12a) Rozporządzenia MRPiPS.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 12a) Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy

cyt.: „W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące: (...) okresu pracy zdalnej, przewidzianej w art. 67(33) Kodeksu pracy, wykonywanej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;”

Zgodnie z art. 67(33) § 1 – Kodeksu pracy

cyt.: „Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.”

Zgodnie z pkt 6 ppkt 10) Załącznika nr 1 do Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy

cyt.: „W okresie zatrudnienia pracownik: (...) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67(33) Kodeksu pracy (liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)”.

W przepisie mowa jest o świadectwie pracy, o jakim mowa jest w art. 97 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym to przepisem, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Zgodnie z art. 97 § 4 Kodeksu pracy, minister właściwy do spraw pracy określa, 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.

W przepisie mowa jest o obowiązku. Innymi słowy w przepisie mowa jest nie o uprawnieniu, ale o obowiązku. Obowiązku, który polega na zamieszczeniu w treści świadectwa pracy określonych informacji.

Informacje, o jakich mowa w przepisie to informacje, jakie są niezbędne. Innymi słowy w przepisie mowa jest o obowiązku zamieszczania informacji niezbędnych.

Do katalogu informacji niezbędnych, zalicza się informacje, które są niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy pracownika.

Do katalogu informacji niezbędnych, zalicza się informacje, które są niezbędne do ustalenia uprawnień z ubezpieczeń społecznych.

W zakresie omawianego przepisy, informacje niezbędne, co do których istnieje obowiązek ich zamieszczenia w treści świadectwa pracy, to informacje dotyczące okresu pracy zdalnej. Zgodnie z art. 67(18) Kodeksu pracy praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym

przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna). Zastrzec jednak należy, iż praca zdalna, o jakiej mowa w przepisie to praca zdalna która może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Innymi słowy obowiązek, o jakim mowa w przepisie, nie dotyczy zamieszczania informacji dotyczących pracy zdalnej, innej niż wykonywana na podstawie art. 67(33) Kodeksu pracy. W przepisie mowa jest o okresie pracy zdalnej, która wykonywana była w danym roku kalendarzowym. Roku kalendarzowym w którym ustał stosunek pracy pracownika.

Podsumowanie EAS – dla analizy – art. 67(33) Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 67(33) § 1 k.p.

cyt.: „Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.”

W przepisie mowa jest o pracy zdalnej, jaka zdefiniowana została treścią Kodeksu pracy. Praca o jakiej mowa w przepisie, może być wykonywana, jako praca zdalna. Wykonywanie pracy zdalnej, o jakiej mowa w przepisie, ma charakter okazjonalny. Wykonywanie pracy zdalnej, o jakiej mowa w przepisie, ma charakter okazjonalny i następuje na wniosek pracownika. Wniosek o wykonywanie pracy zdalnej okazjonalnie, pracownik składa w postaci papierowej. Wniosek pracownik może złożyć także w postaci elektronicznej. Praca o jakiej mowa moa w przepisie, może być wykonywana w wymiarze, który określony został w przepisie, wymiarze, jakie nie może przekroczyć 24 dni w roku kalendarzowym.

Regulamin kontroli trzeźwości ...



[Dokumentacja do prowadzenia kontroli trzeźwości ➔](#)

Regulamin do wprowadzenia pracy zdalnej .



[Procedura wraz z wnioskami dotycząca pracy zdalnej ➔](#)