

Od: info <info@mrips.gov.pl>
Wysłano: poniedziałek, 27 marca 2023 21:01
Do: legislacja@solidarnosc.org.pl
Temat: Pismo z MRiPS, Symbol: DPP-I.0210.9.7.2023.BL [KWRID: 1322690]
Załączniki: OSR.DOC; OSR.DOC.XADES; PROJEKT.DOCX; PROJEKT.DOCX.XADES; UZASADNIENIE.DOCX; UZASADNIENIE.DOCX.XADES; PISMO PRZEWODNIE.DOCX; PISMO PRZEWODNIE.DOCX.XAdES

Kategorie: Legislacja

Dzień dobry,

Pismo zostało wysłane z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej z systemu eDok.

Informacje o otrzymanym piśmie:

Symbol pisma: DPP-I.0210.9.7.2023.BL

Data pisma: 2023-03-27

Dotyczy: wysyłki do zaopiniowania przez związki zawodowe projektu rozporządzenia MRiPS zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej

Osoba do kontaktu: Bożena Lenart (Główny specjalista d/s legislacji)

e-mail: bozena.lenart@mrips.gov.pl

Telefon: 538 117 327

Informacje o sprawie z której pismo zostało wysłane:

Symbol sprawy: DPP-I.0210.9.7.2023.BL

Dotyczy: wysyłki do zaopiniowania przez związki zawodowe projektu rozporządzenia MRiPS zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej

Symbol komórki: DPP-I

Nazwa komórki: Wydział Legislacji

Osoba prowadząca sprawę: Bożena Lenart (Główny specjalista d/s legislacji)

e-mail: bozena.lenart@mrips.gov.pl

Telefon: 538 117 327

(See attached file: OSR.DOC)(See attached file: OSR.DOC.XADES)(See attached file: PROJEKT.DOCX)(See attached file: PROJEKT.DOCX.XADES)(See attached file: UZASADNIENIE.DOCX)(See attached file: UZASADNIENIE.DOCX.XADES)(See attached file: PISMO PRZEWODNIE.DOCX)(See attached file: PISMO PRZEWODNIE.DOCX.XAdES)



Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Marlena Maląg

DPP-I.0210.9.7.2023.BL

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

na podstawie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854), w załączeniu przekazuję projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii **w terminie 21 dni** od otrzymania niniejszego projektu.

Prośba o zaopiniowanie ww. projektu w krótszym terminie jest związana z koniecznością pilnego dostosowania brzmienia przepisów ww. rozporządzenia do zmian wprowadzanych ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Ewentualne uwagi proszę przesłać również drogą elektroniczną na adresy e-mail: Malgorzata.Podgorska@mrips.gov.pl oraz Bozena.Lenart@mrips.gov.pl.

Informuję ponadto, że projekt ten został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty aktów prawnych” oraz Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Z wyrazami szacunku

Marlena Maląg

Minister Rodziny i Polityki Społecznej

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Załączniki:

1. projekt rozporządzenia;
2. uzasadnienie;
3. OSR.

Otrzymują:

1. Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Zarządu Głównego Forum Związków Zawodowych;

2. Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”;
3. Pan Piotr Ostrowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾

z dnia 2023 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej

Na podstawie art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140 oraz z 2023 r. poz. 240 i ...) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369 oraz z 2023 r. poz. 471) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 3 w pkt 2 w lit. w średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. x–z w brzmieniu:

- „x) wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek pracownika (art. 29³ § 1 i 3 Kodeksu pracy),
- y) wniosek pracownika o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowanie działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek pracownika (art. 29⁴ § 3 i 4 Kodeksu pracy),
- z) dokumenty dotyczące stosowania elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ Kodeksu pracy).”;

2) w § 6 w pkt 1:

a) w lit. b dodaje się tiret 8 i 9 w brzmieniu:

„- ubiegania się i korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej (art. 148¹ Kodeksu pracy),

¹⁾ Minister Rodziny i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca na podstawie § 1 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny i Polityki Społecznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 416).

- ubiegania się i korzystania z urlopu opiekuńczego (art. 173¹ Kodeksu pracy).”,
- b) w lit. d tiret 1 otrzymuje brzmienie:
 - pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia na wykonywanie pracy w systemach czasu pracy przewidujących przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy (art. 148 pkt 3 Kodeksu pracy) oraz pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy i delegowanie poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 Kodeksu pracy).

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia.

**MINISTER RODZINY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ
MARLENA MALĄG**

**W POROZUMIENIU:
MINISTER CYFRYZACJI**

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym
Magdalena Fabisiak
Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej
/-podpisano elektronicznie/

UZASADNIENIE

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369 oraz z 2023 r. poz. 471), stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240 i ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”. Rozporządzenie to określa m.in. zakres prowadzenia dokumentacji pracowniczej, obejmującej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.

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 zawartości dokumentacji pracowniczej, prowadzonej dla pracownika.

Ww. ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadza do Kodeksu pracy art. 29³, na podstawie którego pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy będzie mógł raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca będzie udzielał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na taki wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca będzie informował pracownika o przyczynie odmowy.

Ponadto ww. ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadza do Kodeksu pracy art. 29⁴. Przepis ten wskazuje powody, które nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę. Na podstawie tego przepisu pracownik, który uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę był jeden ze wskazanych w przepisie powodów, będzie mógł w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za

wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania. Pracodawca będzie udzielał pracownikowi odpowiedzi na ten wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

Ww. ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadza do Kodeksu pracy także przepisy uprawniające pracowników do elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ Kodeksu pracy). Zgodnie z tą regulacją pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia, będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Pracodawca będzie rozpatrywał wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy będzie mógł w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem ww. 7-dniowego terminu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem takich samych okoliczności jak przy rozpatrywaniu wniosku o elastyczną organizację pracy, będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Dokumentacja związana z korzystaniem z ww. uprawnień przez pracownika, ma istotne znaczenie. W związku z tym proponuje się w § 1 pkt 1 projektowanego rozporządzenia, aby część B akt osobowych pracownika obejmowała również:

- wniosek pracownika i odpowiedź pracodawcy na wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 29³ § 1 i 3 Kodeksu pracy),

- wniosek pracownika i odpowiedź pracodawcy na wniosek pracownika o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowanie działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę (art. 29⁴ § 3 i 4 Kodeksu pracy),
- dokumenty dotyczące stosowania elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ Kodeksu pracy).

Ponadto, ww. ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw 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).

Proponuje się, aby dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, prowadzona przez pracodawcę, obejmowała również wnioski pracownika dotyczące ubiegania się i korzystania z tego zwolnienia od pracy oraz z urlopu opiekuńczego (§ 1 pkt 2 lit. a projektowanego rozporządzenia).

Dodatkowo ze względu na zmianę wieku dziecka, o którym jest mowa w art. 178 § 2 Kodeksu pracy, dokonywaną ww. ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, konieczne jest wprowadzenie uwzględniającej to zmiany do § 6 pkt 1 lit. d tiret pierwszy rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (§ 1 pkt 2 lit. b projektowanego rozporządzenia).

Nie jest konieczne zamieszczanie w projektowanym rozporządzeniu przepisów przejściowych. Pracodawcy będą włączali nowe dokumenty składane przez pracowników oraz wytwarzane przez siebie, o których jest mowa w projektowanych przepisach, począwszy od dnia wejścia w życie znowelizowanych przepisów rozporządzenia.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. Skrócenie okresu vacatio legis jest niezbędne do tego 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 prowadzenia dokumentacji pracowniczej przez pracodawców.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

Problematyka regulowana w projektowanym rozporządzeniu nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym 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, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia.

Projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

<p>Nazwa projektu Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Marlena Małag – Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Małgorzata Podgórska – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 329, e-mail: Malgorzata.Podgorska@mriips.gov.pl, Bożena Lenart – główny specjalista ds. legislacji, Wydział Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 327, e-mail: Bozena.Lenart@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 22.03.2023 r.</p> <p>Źródło: art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.)</p> <p>Nr w wykazie prac Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej: 122</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

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 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369 oraz z 2023 r. poz. 471) w celu uwzględnienia zmian wprowadzonych do Kodeksu pracy, które powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w zawartości dokumentacji pracowniczej, prowadzonej dla pracownika.

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

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadza do Kodeksu pracy:

- 1) art. 29³, na podstawie którego pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy będzie mógł raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca będzie udzielał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na taki wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca będzie informował pracownika o przyczynie odmowy;
- 2) art. 29⁴ wskazujący powody, które nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę. Na podstawie tego przepisu pracownik, który uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę był jeden ze wskazanych w przepisie powodów, będzie mógł w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania. Pracodawca będzie udzielał pracownikowi odpowiedzi na ten wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku;
- 3) art. 188¹, zawierający przepisy uprawniające pracowników do elastycznej organizacji pracy. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Pracodawca będzie rozpatrywał wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy będzie mógł w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem ww. 7-dniowego terminu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą

do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem takich samych okoliczności jak przy rozpatrywaniu wniosku o elastyczną organizację pracy, będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Dokumentacja związana z korzystaniem z ww. uprawnień przez pracownika, ma istotne znaczenie. W związku z tym proponuje się, aby część B akt osobowych pracownika obejmowała również:

- wniosek pracownika i odpowiedź pracodawcy na wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 29³ § 1 i 3 Kodeksu pracy),
- wniosek pracownika i odpowiedź pracodawcy na wniosek pracownika o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowanie działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę (art. 29⁴ § 3 i 4 Kodeksu pracy),
- dokumenty dotyczące stosowania elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ Kodeksu pracy).

Ponadto, ww. ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw 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).

Proponuje się, aby dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, prowadzona przez pracodawcę, obejmowała również wnioski pracownika dotyczące ubiegania się i korzystania z tego zwolnienia od pracy oraz z urlopu opiekuńczego.

Dodatkowo ze względu na zmianę wieku dziecka, o którym jest mowa w art. 178 § 2 Kodeksu pracy, dokonywaną ww. ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, konieczne jest wprowadzenie uwzględniającej to zmiany do § 6 pkt 1 lit. d tiret pierwszy rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.

W efekcie oczekuje się zgodności przepisów rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej z przepisami znowelizowanego Kodeksu pracy.

Z uwagi na fakt, iż szczegółowe kwestie prowadzenia dokumentacji pracowniczej są przedmiotem regulacji rozporządzenia w tej sprawie, niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu rozporządzenia za pomocą innych środków.

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
Pracodawcy	4921,6 tys. podmiotów gospodarki narodowej (Projektowane regulacje obejmą potencjalnie wszystkich pracodawców, także potencjalnych, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników, ale w przyszłości mogą rozważyć zatrudnienie, np. część działalności gospodarczych	(GUS- Tablice REGON 31.07.2022 r.)	Zwiększenie ilości dokumentów przechowywanych w dokumentacji pracowniczej.

	<i>prowadzonych przez osoby fizyczne).</i>		
Pracownicy najemni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i umowy mieszanej (o pracę i innej np. zlecenie, dzieło)	12712 tys.	Dane jednostkowe BAEL za II kw. 2022 r.	Zwiększenie ilości dokumentów przechowywanych w dokumentacji pracowniczej.

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

Projekt rozporządzenia zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:
– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) NSZZ „Solidarność”.

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:

- 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Konfederacji „Lewiatan”;
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 4) Związku Pracodawców Business Centre Club;
- 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt rozporządzenia 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, z późn. zm.) 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 przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 11) Związku Firm Public Relations.

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu rozporządzenia przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu rozporządzenia prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej 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 2022 r. poz. 348).

Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

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

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	(0-10)
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródła finansowania

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

Projektowane rozporządzenie nie będzie miało 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
	2022	2023	2024	2025	2027	2032	(0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe						
	osoby niepełnosprawne, osoby starsze						
Niemierzalne							

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

Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.

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

<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: umożliwienie składania wniosków w postaci elektronicznej	<input checked="" 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 elektroniczacji.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<p>Komentarz: Projektowane rozporządzenie spowoduje zwiększenie ilości dokumentów przechowywanych w dokumentacji pracowniczej.</p>	
9. Wpływ na rynek pracy	
Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na rynek pracy.	
10. Wpływ na pozostałe obszary	
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:
	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego	
Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia.	
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?	
Ze względu na przedmiot i charakter regulacji nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu. Cel, jakim jest zapewnienie zgodności przepisów rozporządzenia z przepisami zmienionej ustawy – Kodeks pracy, zostanie bowiem osiągnięty od razu w dacie wejścia w życie zmian.	
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)	
Brak	