

Warszawa, dnia 10 października 2018 r.

RZĄDOWE CENTRUM LEGISLACJI

DEPARTAMENT PRAWA PRACY,
RODZINY I INFRASTRUKTURY

RCL.DPPRI.555.216/2018
Dot.: DPR.I.02101.1.17.2018.KJ

Pan
Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu
w Ministerstwie Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

W nawiązaniu do otrzymanego pisma dotyczącego *projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej* uprzejmie informuję, że Rządowe Centrum Legislacji zgłasza następujące uwagi do przedmiotowego projektu:

1. Projektowane rozporządzenie w swojej treści uwzględnia zmiany, jakie mają być wprowadzone do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, będące następstwem wejścia w życie obecnie projektowanej *ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 (UC100)*, zwanej dalej „ustawą wdrażającą”. Zauważyć należy, że zgodnie z aktualną wersją projektu ustawy wdrażającej wyżej wymienione zmiany Kodeksu pracy wejdą w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy wdrażającej, natomiast projektowane rozporządzenie przewiduje, że jego regulacja będzie obowiązywać od dnia 1 stycznia 2019 r. Biorąc pod uwagę stan zaawansowania prac legislacyjnych nad projektem ustawy wdrażającej oraz czas niezbędny na przeprowadzenie parlamentarnych prac legislacyjnych nad tym projektem wydaje się, że wejście w życie przepisów ustawy wdrażającej przed dniem 1 stycznia 2019 r. jest wątpliwe. W związku z powyższym proponuje się, aby projektowane rozporządzenie w swojej treści uwzględniało stan prawny określony

na dzień wejścia w życie tego rozporządzenia jedynie na podstawie dotychczas ogłoszonych aktów prawnych. Wiąże się to z koniecznością skreślenia z projektowanego rozporządzenia odesłań do art. 22^{1a} § 1 i art. 22^{1b} § 1 Kodeksu pracy (§ 3 pkt 1, 2 lit. a oraz lit. zc).

2. Zgodnie z § 1 ust. 2 projektowanego rozporządzenia przepisy tego rozporządzenia dotyczące dokumentacji pracowniczej pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę stosuje się odpowiednio do dokumentacji pracowniczej pracowników, których stosunek pracy nawiązano na innej podstawie niż umowa o pracę, z zastrzeżeniem odrębności wynikających z przepisów regulujących prawa i obowiązki takich pracowników. Przepis ten powiela dotychczas obowiązujące unormowanie wyrażone w § 10 *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia kart osobowych pracownika* (Dz. U. z 2017 r. poz. 894), zwanego dalej „rozporządzeniem dotychczasowym”. Niemniej jednak należy zauważyć, że wyżej wymieniona norma stanowi powtórzenie regulacji wynikającej z art. 2, art. 5 i art. 22 Kodeksu pracy. W związku z tym, że Kodeks pracy:

- 1) definiuje pracownika, jako osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2),
- 2) w jasny sposób przesądza treść stosunku pracy (art. 22),
- 3) przewiduje, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami (art. 5)

– zaś w rozporządzeniach nie powtarza się przepisów ustawy upoważniającej, proponuje się skreślić § 1 ust. 2 projektowanego rozporządzenia.

3. Wątpliwości budzą proponowane przepisy § 13 ust. 4 i § 14 ust. 1 projektowanego rozporządzenia statuujące warunek prowadzenia dokumentacji pracowniczej z zastosowaniem przez pracodawców przepisów wydanych na podstawie art. 18 *ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne* (Dz. U. z 2017 r. poz. 570, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o informatyzacji”. Na podstawie wymienionych przepisów pracodawca ma zapewniać zgodność struktury technicznej pliku XML z metadanymi ze specyfikacją techniczną ogłoszoną w **repozytorium interoperacyjności**, a także obowiązek zapisania uporządkowanego zbioru dokumentów przeznaczonych do przekazania w jednym

ze wskazanych **formatów** przeznaczonych do kompresji – które zostały uregulowane w wyżej wymienionych przepisach wykonawczych do ustawy o informatyzacji. Po pierwsze, repozytorium interoperacyjności stanowi część zasobów elektronicznej platformy usług administracji publicznej (ePUAP) przeznaczoną do udostępniania informacji służących osiągnięciu interoperacyjności. Nie jest to publikator, w którym ogłaszane są akty o charakterze powszechnie obowiązującym, których regulacje mogą z kolei wiązać podmioty prywatne. Po drugie, zakres regulacji ustawy o informatyzacji, a co za tym idzie przepisów wykonawczych wydanych na jej podstawie, jest ograniczony do działalności podmiotów publicznych. Zauważyć należy, że wymagania wprowadzane przez proponowane przepisy § 13 ust. 4 i § 14 ust. 1 projektowanego rozporządzenia dotyczą przypadków przenoszenia dokumentacji pracowniczej do innego systemu związanego w szczególności z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ Kodeksu pracy). W tym kontekście wydaje się, że określenie wyżej wymienionych warunków, przez zastosowanie w § 13 ust. 4 i § 14 ust. 1 odesłania do przepisów ustawy o informatyzacji, jest uzasadnione jedynie w stosunku do pracodawców będących podmiotami administracji publicznej. W kontekście wyżej wymienionych wątpliwości projektowana regulacja wymaga przepracowania i zawarcia stosownego wyjaśnienia w uzasadnieniu projektu.

4. Przepis § 18 ust. 1 pkt 2 projektowanego rozporządzenia stanowi, że kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej wydaje się jako odwzorowanie cyfrowe sporządzone zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 1, zapisaną w formacie PDF i opatrzoną kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną lub podpisem elektronicznym pracodawcy. Należy zwrócić uwagę, że przedmiotowy projekt, w wersji przesłanej do uzgodnień, nie zawiera wymienionego załącznika, którego treść można byłoby poddać analizie prawnej.
5. W projektowanym rozporządzeniu uzupełnienia wymaga przewidziana w nim regulacja intertemporalna, wyrażona w § 19 ust. 2 tego rozporządzenia. Zauważyć należy, że zgodnie z wymienionym przepisem wymóg dostosowania sposobu prowadzenia i przechowywania dotychczasowej dokumentacji do regulacji projektowanego rozporządzenia obejmuje dokumentację jedynie pracowników pozostających w dniu wejścia w życie tego rozporządzenia w stosunku pracy. Projektowane przepisy nie określają jednak właściwych przepisów mających mieć zastosowanie do prowadzenia i przechowywania dokumentacji pozostałych, w szczególności byłych pracowników. Ponadto projektowane rozporządzenie wymaga uzupełnienia o przepisy przejściowe

wskazujące regulację, która ma mieć zastosowanie w przypadku trwającego w dniu wejścia w życie tego rozporządzenia procesu przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ Kodeksu pracy i § 9 rozporządzenia dotychczasowego).

6. Jakkolwiek aktualnie obowiązujące przepisy nie przewidują możliwości prowadzenia przez pracodawców dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej, to wątpliwości budzi czy niektórzy pracodawcy pomocniczo nie prowadzą dokumentacji w tej postaci (obok dokumentacji prowadzonej tradycyjnie w postaci papierowej). W tym przypadku rozważenia wymaga ewentualny wpływ projektowanego rozporządzenia na sytuację tych pracodawców z uwzględnieniem możliwości ich dostosowania się do nowej regulacji. Kwestia ta wymaga zawarcia odpowiedniego wyjaśnienia w uzasadnieniu projektu.
7. Należy zwrócić uwagę, że przepisy projektowanego rozporządzenia posługują się niejasną terminologią w zakresie regulowanych stosunków. Ponownego przeanalizowania w zakresie zasadności zastosowania pojęć użytych w tym rozporządzeniu oraz, co najmniej, zawarcia stosownego ich wyjaśnienia w uzasadnieniu projektu wymagają pojęcia użyte w § 9 pkt 5 (**skuteczne** wyszukiwanie dokumentacji) i pkt 7 (**funkcjonalność** wydruku dokumentacji), w § 10 ust. 1 pkt 3 (**powszechnie uznawana skuteczność** zastosowanych metod i środków ochrony dokumentacji) oraz w § 12 ust. 1 (**używalność** dokumentacji).

Pozostałe uwagi o charakterze legislacyjnym i redakcyjnym do przedmiotowego rozporządzenia zostały przekazane w trybie roboczym.

Artur Miśkiewicz
Wicedyrektor
Departamentu Prawa Pracy, Rodziny i
Infrastruktury
w Rządowym Centrum Legislacji

/-podpisano bezpiecznym podpisem elektronicznym
weryfikowanym przy pomocy ważnego
kwalifikowanego certyfikatu/

Sprawę prowadzi: Kamil Własnowolski