**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 lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).