

UZASADNIENIE

Potrzeba nowelizacji rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1289 oraz z 2019 r. poz. 1197) wynika przede wszystkim ze zmian dokonywanych ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1043). Ustawa ta wprowadza zmiany m.in. w zakresie przepisów o świadectwie pracy; wejdzie ona w życie z dniem 7 września 2019 r.

Ponadto zasadne jest wprowadzenie do przedmiotowego rozporządzenia zmian wynikających z nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. poz. 357). Ustawa ta wprowadziła do Kodeksu pracy dla pracodawców m.in. obowiązek wydania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej (w skład której wchodzi także świadectwo pracy); weszła ona w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

Projektowane rozporządzenie przewiduje także nowe rozwiązanie mające na celu zwiększenie niezależności na rynku pracy osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu wzroku.

Projektowane zmiany

W związku z koniecznością zapewnienia zgodności przepisów przedmiotowego rozporządzenia z przepisami Kodeksu pracy, znowelizowanymi powołaną wyżej ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, projekt przewiduje:

- a) zmianę brzmienia § 2 ust. 2 przedmiotowego rozporządzenia – w celu jego dostosowania do nowego brzmienia art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy,
- b) uchylenie § 4 przedmiotowego rozporządzenia – w celu jego dostosowania do nowego brzmienia art. 97 § 1 Kodeksu pracy.

Od dnia 7 września 2019 r. z art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy będzie wynikać, że pracownik będzie mógł w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę pracownikowi będzie przysługiwało, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa

pracy do sądu pracy, a w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy – żądanie sprostowania świadectwa pracy będzie się wnosiło do sądu pracy. Konieczne jest, aby § 2 ust. 2 przedmiotowego rozporządzenia był spójny z ww. przepisem.

Zmianie brzmienia § 2 ust. 2 przedmiotowego rozporządzenia będzie towarzyszyć korekta pomocniczego wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do tego rozporządzenia, polegająca na stosownej zmianie pouczenia zawartego w świadectwie pracy.

Poza dostosowaniem brzmienia pouczenia do zmienianego § 2 ust. 2 przedmiotowego rozporządzenia, z pouczenia tego nie będzie już wynikać obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi sądu rejonowego – sądu pracy właściwego do wniesienia żądania o sprostowanie świadectwa pracy. Obowiązku takiego nie nakładają bowiem przepisy Kodeksu pracy. Ponadto konieczność i sposób wskazania sądu właściwego budziła wątpliwości. Z art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego wynika bowiem, że powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Wybór między tymi sądami należy do powoda (art. 43 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego).

Ponadto z dniem 7 września 2019 r. regulacja obecnie zawarta w § 4 przedmiotowego rozporządzenia, dotycząca terminu na wydanie świadectwa pracy, zostanie przeniesiona w całości do art. 97 § 1 Kodeksu pracy. Tym samym przepis ten wymaga uchylecia.

Ze względu na wejście w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. powołanej wyżej ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną, nowelizującą Kodeks pracy, celowe jest wprowadzenie zmian o charakterze porządkowym do przedmiotowego rozporządzenia, tj.:

- a) uchylenie § 6 przedmiotowego rozporządzenia i
- b) doprecyzowanie brzmienia § 7 ust. 5 przedmiotowego rozporządzenia.

Począwszy od 1 stycznia 2019 r. do Kodeksu pracy został wprowadzony art. 94¹² Kodeksu pracy, który nałożył na pracodawcę obowiązek wydania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek:

- 1) pracownika lub byłego pracownika albo

- 2) osób, o których mowa w art. 94⁹ § 3 Kodeksu pracy – w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika. Osobami tymi są: dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione; przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci (z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka); małżonek (wdowa i wdowiec); rodzice, w tym ojczym i macocha oraz osoby przysposabiające.

Szczegółowy sposób wydawania kopii tej dokumentacji (m.in. jej postać i termin na wydanie) określają przepisy § 18 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369).

Częścią dokumentacji pracowniczej jest świadectwo pracy, zatem na podstawie art. 94¹² Kodeksu pracy zarówno sam pracownik (bądź były pracownik), a po jego śmierci wymieniony wyżej krąg osób jest uprawniony do otrzymania kopii także świadectwa pracy. Nie jest przy tym wymagane wskazywanie celu żądania kopii dokumentacji.

Natomiast z obecnego § 6 przedmiotowego rozporządzenia wynika, że kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika; w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa pracownikowi albo osobie, o której mowa w § 3 i § 5, tj. osobie upoważnionej przez pracownika, małżonkowi lub innej osobie uprawnionej do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a w razie braku takich osób – innej osobie będącej spadkobiercą tego pracownika. Przepis ten nie określa sposobu wydawania odpisu świadectwa pracy.

W wyniku proponowanych zmian, polegających na uchyleniu § 6 przedmiotowego rozporządzenia, do otrzymania kopii świadectwa pracy uprawnione będą tylko osoby, o których mowa w art. 94¹² Kodeksu pracy. Zmianę taką należy uznać za uzasadnioną. Skoro osoba upoważniona przez pracownika, jak również osoba będąca spadkobiercą pracownika niebędąca członkiem rodziny, o którym mowa w art. 94¹² Kodeksu pracy, nie są w świetle tego przepisu uprawnione do otrzymania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej, nie powinny też mieć prawa do uzyskania kopii świadectwa pracy, będącego częścią tej dokumentacji, na podstawie przepisu rozporządzenia wykonawczego do Kodeksu pracy.

Zbędna jest także regulacja, że kopię świadectwa przechowuje się w aktach osobowych – obowiązek ten wynika bowiem wprost z § 3 pkt 3 lit. d powołanego wyżej rozporządzenia

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Od 1 stycznia 2019 r. przepisy Kodeksu pracy, tj. art. 94⁷, nakładają na pracodawcę obowiązek niszczenia dokumentacji pracowniczej w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści (w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przechowywania). Natomiast z § 7 ust. 5 przedmiotowego rozporządzenia wynika, że w przypadkach, w których pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, ma obowiązek usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy. Proponuje się zatem doprecyzować brzmienie regulacji zawartej w rozporządzeniu o stwierdzenie, że pracodawca ma zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści.

Ponadto projektowane rozporządzenie przewiduje zastosowanie w pomocniczym wzorze świadectwa pracy rozwiązania prodostępnościowego wpisującego się w cele projektowanej ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, również w odniesieniu do dokumentów w postaci pisemnej.

Każda strona pomocniczego wzoru świadectwa pracy zostanie wyposażona w domyślny stały fotokod (kod QR) w prawym górnym rogu strony. Kod będzie obejmował: rodzaj dokumentu, numer strony i jej orientację oraz ogólną liczbę stron. Ponadto na pierwszej stronie wzoru zakodowana treść obejmowałaby również pouczenie, o którym mowa w art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy, w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która wejdzie w życie z dniem 7 września 2019 r. Natomiast kod na ostatniej stronie wzoru zawierałby również informację o miejscu złożenia podpisu. Są to dane stałe, więc mogą zostać uwzględnione w pomocniczym wzorze świadectwa pracy.

Osoby używające odpowiednio oprogramowanych urządzeń przenośnych (np. smartfonów) będą mogły bez ponoszenia dodatkowych kosztów skanować i odczytywać fotokody.

Dzięki temu rozwiązaniu np. były pracownik z dysfunkcją wzroku zidentyfikuje świadectwo pracy, a w razie konieczności jego dostarczenia nowemu pracodawcy, będzie miał pewność co do kompletności dokumentu. Natomiast osoba z dysfunkcją wzroku, która sporządzi świadectwo, będzie mogła po wydrukowaniu dokumentu samodzielnie go zidentyfikować i podpisać.

Przyjęcie proponowanego rozwiązania będzie stanowiło dodatkowe ważne usprawnienie zwiększające niezależność na rynku pracy osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu wzroku.

Ze względu na charakter proponowanych zmian, projektowane rozporządzenie nie przewiduje wprowadzenia przepisu przejściowego.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie z dniem 7 września 2019 r., tj. w terminie wejścia w życie powołanej wyżej ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz w Biuletynie Informacji Publicznej 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 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Rozporządzenie nie zawiera przepisów technicznych w rozumieniu 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) i w związku z tym nie podlega notyfikacji.

Przedmiot regulacji nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej.

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

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów określających warunki wykonywania działalności gospodarczej, w związku z powyższym nie ma konieczności stosowania przepisów uchwały nr 20 Rady Ministrów z dnia 18 lutego 2014 r. w sprawie zaleceń ujednoczenia terminów wejścia w życie niektórych aktów normatywnych (M.P. poz. 205).