

<p>Nazwa projektu Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Ministerstwo Cyfryzacji</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Janina Suzdorf – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 66 11 560 Katarzyna Jędrzejewska – gł. specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 66 11 505</p>	<p>Data sporządzenia. 13.09.2018</p> <p>Źródło: art. 1 pkt 6 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. z 2018 r. poz. 357).</p> <p>Nr w wykazie prac Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: 101.</p>
---	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej, stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 917, 1000 i 1076) w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 6 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. z 2018 r. poz. 357).

Wydanie nowego rozporządzenia wynika z faktu, że ustawą o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną nadane zostało nowe brzmienie upoważnieniu ustawowemu do wydania aktu wykonawczego, zobowiązujące ministra właściwego do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw informatyzacji do określenia:

- 1) zakresu, sposobu i warunków prowadzenia, przechowywania oraz zmiany postaci dokumentacji pracowniczej, z uwzględnieniem wymagań dotyczących dokumentacji w postaci elektronicznej w zakresie organizacji jej przetwarzania i przenoszenia pomiędzy systemami teleinformatycznymi,
- 2) sposobu i trybu doręczania informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej w przypadku upływu okresu jej przechowywania oraz poprzedniej postaci tej dokumentacji w przypadku zmiany postaci jej prowadzenia i przechowywania, a także sposób odbioru dokumentacji pracowniczej,
- 3) sposobu wydawania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej pracownikowi, byłemu pracownikowi lub osobom uprawnionym do renty rodzinnej.

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

Konieczne jest wydanie nowego rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej w celu dostosowania aktu wykonawczego do nowych rozwiązań prawnych w zakresie prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej, zawartych w zmianie 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).

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
Pracujący na własny rachunek (przedsiębiorcy) zatrudniający pracowników najemnych (pracodawcy)	ok. 663 tys. podmiotów	Obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL GUS (średniorocznie w 2017 r.)	<p>W krótkim okresie potencjalnie koszty wdrożenia systemu informatycznego do przechowywania dokumentacji w postaci elektronicznej.</p> <p>W dłuższym okresie, możliwe oszczędności z tytułu zmniejszenia kosztów przechowywania dokumentów pracowniczych w postaci</p>

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

Projekt zostanie przesłany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) do Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”,
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) do Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacji „Lewiatan”, Związku Rzemiosła Polskiego, Związku Pracodawców Business Centre Club oraz Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

Projekt 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 2015 r. poz. 1240) 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 przesłana do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu prowadzonymi z innymi resortami.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											Łącznie (0-10)	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Dochody ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Wydatki ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Saldo ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													

Źródła finansowania	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Wdrożenie elektronicznej wersji przechowywania dokumentacji pracowniczej może przyczynić się do zmniejszenia kosztów związanych z przechowywaniem i katalogowaniem dokumentacji w postaci papierowej. Oszczędności z tego tytułu powinny przełożyć się na zwiększenie zysków osiąganych przez przedsiębiorstwa, a tym samym można spodziewać się wzrostu wysokości wpływów budżetowych oraz budżetu jednostek samorządu terytorialnego podatków dochodowych odprowadzanych z tytułu prowadzonych działalności. Z drugiej strony, wdrożenie systemu wiązać się będzie z koniecznością poniesienia kosztów inwestycji początkowej w system informatyczny i szkolenia pracowników odpowiedzialnych za sprawy kadrowe. Ponadto, wprowadzenie elektronicznego przechowywania dokumentacji nie będzie obligatoryjne, a tym samym trudno określić jaka część podmiotów pozostanie przy przechowywaniu dokumentacji w postaci tradycyjnej, a jaka zdecyduje się na wdrożenie systemu cyfrowego.</p> <p>Mając powyższe na uwadze, rzetelne oszacowanie skutków finansowych regulacji w ujęciu pieniężnym nie jest możliwe.</p>

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	<p>Oszacowanie skutków w ujęciu pieniężnym nie jest możliwe m.in. ze względu na brak obligatoryjności przechowywania dokumentacji w postaci cyfrowej. Część przedsiębiorców pozostanie przy przechowywaniu dokumentacji w postaci papierowej. Wdrożenie rozporządzenia potencjalnie może mieć wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorców w Polsce w poniższym zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Możliwe poniesienie wydatków inwestycyjnych związanych z zakupem i wdrożeniem systemów informatycznych do przechowywania dokumentacji pracowniczej, w tym szkoleń pracowników kadr, • Możliwe zmniejszenie kosztów przechowywania dokumentacji pracowniczej oraz potencjalny wzrost wydajności pracowników kadr wynikający z ograniczenia czasu i kosztów prowadzenia czynności kadrowo-administracyjnych w przypadku dokumentacji prowadzonej i przechowywanej w postaci elektronicznej, • W przypadku dokumentacji prowadzonej i przechowywanej w postaci elektronicznej możliwy wzrost kosztów procesów informatycznych firmy oraz ewentualne koszty outsourcingu usług z tym związanych. 						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
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

zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczacji.

tak
 nie
 nie dotyczy

Komentarz: Wdrożenie systemów do prowadzenia i przechowywania dokumentacji w postaci elektronicznej zmniejszy w znacznym stopniu liczbę dokumentów papierowych.

Przedsiębiorcy będą zobligowani do wdrożenia wewnętrznych procedur związanych z wdrożeniem elektronicznego gromadzenia dokumentów w tym zakresie.

9. Wpływ na rynek pracy

Rozpowszechnienie prowadzenia i przechowywania dokumentacji w postaci elektronicznej może przyczynić się do wzrostu popytu na umiejętności cyfrowe wśród pracowników kadr, w związku z czym należy spodziewać się czasowego zwiększenia zapotrzebowania na szkolenia z obsługi systemów IT oraz wzrostu popytu na usługi utrzymania systemów informatycznych. **Wprowadzenie regulacji nie wpłynie jednak znacząco na zmiany w wielkości popytu ani strukturze zatrudnienia.**

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input checked="" type="checkbox"/> inne: ochrona danych osobowych	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input checked="" type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu		
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
1 stycznia 2019 r.		
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.		