**Uzasadnienie**

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej, 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).

Konieczne jest dostosowanie brzmienia Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy   
i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej   
(Dz. U. poz. 2369) mające na celu uwzględnienie zmian wprowadzonych uchwaloną przez Sejm RP w dniu 1 grudnia 2022 r. ustawą o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druki sejmowe nr: nr druku 2335, 2618, 2890 i 2902), zwaną dalej „nowelizacją Kodeksu pracy”. Ustawa obecnie oczekuje na podpis Prezydenta RP. Przepisy ww. ustawy mają na celu umożliwienie pracodawcom wprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, gdy jest to niezbędne dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

Ponadto przedmiotowa nowelizacja Kodeksu pracy przewiduje wprowadzenie pracy zdalnej na stałe do polskiego porządku prawnego, która zastąpi telepracę.

Nowelizacja Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przekazania nowozatrudnionemu pracownikowi, objętemu kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu, przed dopuszczeniem go do pracy, informacji o wprowadzeniu ww. kontroli, grupach lub grupie pracowników objętych kontrolą i sposobie jej przeprowadzania, w tym rodzaju urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czasie i częstotliwości jej przeprowadzania. Informacje te pracodawca będzie przekazywał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej.

W związku z powyższym, celem zapewnienia możliwości weryfikacji spełnienia   
ww. obowiązku, konieczne jest uzupełnienie katalogu dokumentów przechowywanych   
w części B akt osobowych pracownika o potwierdzenie poinformowania pracownika   
o wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, grupie lub grupach pracowników objętych taką kontrolą i sposobie jej przeprowadzania.

W aktach osobowych pracowników będą również przechowywane dokumenty dotyczące kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonej przez pracodawcę oraz dokumenty związane z badaniem pracownika na obecność w jego organizmie alkoholu   
lub środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonym przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Pracodawca będzie przetwarzał informacje o dacie, godzinie i minucie badania przeprowadzonego w ramach kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu oraz wyniku tego badania wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika. Informacje te pracodawca będzie przechowywał w dodawanej części E akt osobowych pracownika.

Informacje te pracodawca będzie przechowywał w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania. W przypadku, gdy zastosowana będzie kara upomnienia, kara nagany lub kara pieniężna pracodawca przechowuje informacje o dacie, godzinie, minucie badania na obecność środków działających podobnie do alkoholu   
lub kontroli trzeźwości oraz wyniki wskazujące na stan po użyciu alkoholu, stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środków podobnych do alkoholu do czasu uznania kary za niebyłą.

Przechowywanie informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika nie jest celowe, bowiem nie pociąga to za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika,   
nie dokumentuje żadnego naruszenia obowiązków przez pracownika.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzi uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego lub zleci badania krwi zgodnie z art. 221d § 5 Kodeksu pracy.

Wówczas organ przeprowadzający badanie będzie przekazywał pracodawcy   
i badanemu pracownikowi informację w formie pisemnej obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. Informacja ta również będzie przechowywana w aktach osobowych pracownika, w dodawanej części E.

Analogiczne zasady będą obowiązywały w przypadku żądania pracownika   
lub pracodawcy przeprowadzenia przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badania tego pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Organ, oprócz badania krwi, będzie mógł zlecić badanie moczu.

Ponadto w aktach osobowych przechowywane również będą dokumenty związane   
z wykonywaniem pracy zdalnej, które zastąpią dokumenty związane z telepracą.

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik będzie potwierdzał   
w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się   
z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informację zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. Potwierdzenie to będzie przechowywane w części B akt osobowych pracownika.

Konieczne jest zatem dostosowanie brzmienia Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej   
(Dz.U. poz. 2369) do wprowadzanych ww. ustawą zmian. Nie są wymagane przepisy przejściowe.

Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. 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 rozwiązań po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. Ważny interes państwa wymaga dostosowania brzmienia rozporządzenia do nowelizacji Kodeksu pracy, aby umożliwić pracodawcom prawidłowe przechowywanie informacji dotyczących kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, a także dokumentów związanych z pracą zdalną.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożenia korupcyjnego.

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. 2022 poz. 348) z 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).

Projekt nie podlega dokonaniu oceny OSR przez koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.