

Pouczenie o dokumentacji nie dla wszystkich odchodzących pracowników**Michał Zakrzewski, [radca prawny Poznań](#), Rödl & Partner**

Od 1 stycznia 2019 r. pracodawca ma nowe obowiązki informacyjne wobec osób, z którymi się rozstaje. Istnieją jednak istotne argumenty na to, że zmiany dotyczą tylko pracowników zatrudnionych nie wcześniej niż od tej daty.

1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością (DzU poz. 357). Wprowadziła ona do systemu prawnego m.in. art. 946 kodeksu pracy. Przepis ten nakłada na pracodawcę – w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy – obowiązek wydawania wraz ze świadectwem pracy informacji (w postaci papierowej lub elektronicznej) o:

- 1) okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej,
- 2) możliwości odbioru przez pracownika tej dokumentacji do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu jej przechowywania,
- 3) zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania w okresie, o którym mowa w pkt 2.

W praktyce wątpliwości może budzić kwestia stosowania tego przepisu do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie ustawy.

INFORMACJA DLA KAŻDEGO...

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy obowiązek udzielenia informacji dotyczy wszystkich stosunków pracy w razie ich rozwiązania lub wygaśnięcia, tj. zarówno tych powstałych przed 1 stycznia 2019 r., jak i po tej dacie. Argumentem mającym przemawiać za takim poglądem jest brak rozróżnienia w ustawie i w akcie wykonawczym sytuacji pracowników, z którymi zawarto umowę przed i po 1 stycznia 2019 r.

Wydaje się jednak, że ta opinia nie znajduje wystarczającej podstawy prawnej na gruncie obowiązujących przepisów.

Dotychczasowe regulacje nie przewidywały obowiązku informowania pracownika o okresie przechowywania jego dokumentacji, możliwości jej odbioru oraz zniszczeniu w razie jej nieodebrania. Przepisy te wprowadzono mocą art. 1 ust. 4 cyt. ustawy z 10 stycznia 2018 r.

Kwestię przepisów przejściowych uregulowano w art. 7 tej ustawy. Zgodnie z jego ust. 1, do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się art. 94 pkt 9a i 9b, z zastrzeżeniem ust. 2, oraz art. 948-9412 kodeksu pracy w brzmieniu znowelizowanym ustawą z 10 stycznia 2018 r. Artykuł 947 k.p. w nowym brzmieniu stosuje się zaś odpowiednio.

Z treści art. 7 ust. 1 należy wnioskować, że pozostałych przepisów dodanych ustawą – czyli innych niż art. 948-9412 k.p. – nie stosuje się do stosunków nawiązanych przed 1 stycznia 2019 r. Skoro bowiem zgodnie z tym przepisem, w odniesieniu do stosunków nawiązanych przed 1 stycznia 2019 r. ustawa wymienia wprost nowe przepisy, które należy stosować (czyli art. 948-9412 k.p.), to a contrario pozostałych nowych przepisów w odniesieniu do stosunków pracy nawiązanych przed 1 stycznia 2019 r. stosować nie można. Tym samym nie stosuje się m.in. nowego art. 946 k.p. W konsekwencji, w przypadku zakończenia stosunków pracy nawiązanych przed 1 stycznia 2019 r. nie powstaje obowiązek wyartykułowany w tym przepisie.

Wobec tego stanowisko – prezentowane m.in. przez PIP – jakoby na pracodawcy ciążył w takiej sytuacji obowiązek wydawania pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej informacji o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, możliwości jej odbioru i zniszczeniu w przypadku jej nieodebrania należy ocenić jako zbyt daleko idące i nie mające oparcia w ustawie.

Analizowanego problemu nie rozstrzygnie miarodajnie rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (DzU poz. 2369).

Co prawda, zgodnie z jego § 15 ust. 1, pracodawca doręcza – za pokwitowaniem – pracownikowi albo byłemu pracownikowi informację albo zawiadomienie o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej. Ponadto w świetle przepisów przejściowych ww. aktu wykonawczego, do dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz zgromadzonych przed tym dniem akt osobowych pracowników pozostających w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia w stosunku pracy, stosuje się przepisy niniejszego rozporządzenia. Wyjątkiem są § 2-6 – w tym zakresie stosuje się przepisy obowiązujące przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia (§ 20 ust. 1 rozporządzenia). Według zaś § 20 ust. 2 do dokumentacji pracowniczej pracowników, o których mowa w ust. 1, zgromadzonej od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, stosuje się przepisy tego rozporządzenia.

Mając na uwadze termin wejścia w życie aktu wykonawczego, tj. 1 stycznia 2019 r., z literalnego brzmienia cytowanych przepisów można by wnioskować, iż do dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników, pozostających 1 stycznia 2019 r. w stosunku pracy, zgromadzonych przed tym dniem, stosuje się przepisy rozporządzenia (z wyjątkiem oczywiście § 2-6), tj. m.in. § 15 ust. 1. W świetle powyższego, na pracodawcy istotnie ciążyłby obowiązek doręczenia pracownikowi albo byłemu pracownikowi informacji albo zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej, bez względu na to, kiedy stosunek pracy został nawiązany.

Należy jednak zadać sobie fundamentalne, a w istocie retoryczne pytanie, na ile rozporządzenie może ingerować w treść ustawy – na ile i czy w ogóle może zmieniać normy z niej płynące.

HIERARCHIA AKTÓW PRAWNYCH

Nie wydaje się celowe przytaczanie szerzej istoty hierarchii aktów prawnych i ich wzajemnych relacji na gruncie obowiązującego w Polsce porządku prawnego. Warto przypomnieć, iż rozporządzenie jest aktem normatywnym, który obowiązuje na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie. Aktem, który jest wydawany przez organy na podstawie danej ustawy dla jej wykonania. Rozporządzenie nie może być sprzeczne z ustawą, a jego zakres nie może wykraczać poza upoważnienie zawarte w ustawie.

Jeśli ustawa z 10 stycznia 2018 r. wyklucza stosowanie nowych przepisów (w tym przypadku art. 946 k.p.) w odniesieniu do stosunków pracy nawiązanych przed 1 stycznia 2019 r. – a wydaje się że tak jest – to rozporządzenie nie może ustanawiać norm zmierzających do stosowania tego artykułu w odniesieniu do takich stosunków pracy. Jeśli zaś akt wykonawczy ustanawia takie normy, to pozostaje w sprzeczności z ustawą. Ta zaś jako akt rangi wyższej znajdzie bezpośrednie zastosowanie.

ZDANIEM AUTORA

Michał Zakrzewski, radca prawny w poznańskim biurze Rödl & Partner

Mając na względzie opisane uwagi i dostrzeżone wątpliwości interpretacyjne powodujące rozdźwięk między treścią przepisów dotyczących udzielania pouczeń odnośnie dokumentacji pracowniczej a stanowiskiem zajmowanym przez PIP, należy oczekiwać w niedalekiej przyszłości szeregu sporów pracowniczych rozpoznawanych przez sądy pracy. Słuszny może się wydać postulat odpowiedniej nowelizacji, która jednoznacznie unormowałaby tę ważką kwestię.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/301249999-Pouczenie-o-dokumentacji-nie-dla-wszystkich-odchodzacych-pracownikow.html&cid=44>