

Warszawa, 31 października 2018 r.  
KL/383/183/RL/2018

Pan  
**Stanisław Szwed**  
Sekretarz Stanu  
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,  
w nawiązaniu do prowadzonych prac legislacyjnych nad *projektem rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej*, zwracam się z uprzejmym wnioskiem o uwzględnienie poniższego stanowiska Konfederacji Lewiatan oraz odniesienie się do przedstawionych wątpliwości.

Poprawiony projekt rozporządzenia z dnia 22 października br. w *sprawie prowadzenia dokumentacji* zawiera szereg poprawek, o które zabiegali pracodawcy. Natomiast wciąż zasadnicze wątpliwości budzą przepisy przejściowe, które wprowadzają wymóg dostosowania sposobu prowadzenia i warunków przechowywania dokumentacji.

Zgodnie z par. 19 ust. 1 projektu *przepisy rozporządzenia stosuje się do prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej pracowników, których stosunek pracy został nawiązany począwszy od dnia 1 stycznia 2019 r.* W świetle natomiast z par. 20 1. *przepisy rozporządzenia stosuje się także do prowadzenia i przechowywania dotychczasowej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników pozostających w stosunku pracy, w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia. 2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracodawcy dostosują sposób prowadzenia i warunki przechowywania dotychczasowej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników do przepisów niniejszego rozporządzenia, w okresie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.*

Pozytywnie należy ocenić zmianę polegającą na wydłużeniu okresu na dostosowanie do 12 miesięcy. Natomiast wciąż nie jest doprecyzowany zakres tego dostosowania.

Konfederacja Lewiatan podtrzymuje wcześniej wyrażane stanowisko, iż wymóg dostosowania sposobu prowadzenia i warunków przechowywania powinien mieć zastosowanie **tylko do dokumentacji wytworzonej, przekazanej pracodawcy od daty wejścia w życie nowych przepisów.**

Generalny wymóg dostosowania, mający działanie wstecz, będzie ogromnym i często bezcelowym obciążeniem dla pracodawców, generującym wysokie koszty po stronie przedsiębiorstw.

Obecny katalog dokumentów przechowywanych w części „B” akt osobowych ma charakter otwarty. Stąd nie wiemy ile dokumentów, które będą od 1 stycznia 2019 r. przechowywane np. w dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, będzie należało ułożyć po nowemu. Ponadto często zdarza się, że firmy prowadzą odrębne teczki dla wniosków pracowników w zakresie rozliczania czasu pracy czy urlopu wypoczynkowego.



Wyżej wskazane dokumenty są przechowywane we wspólnych dla pracowników teczkach wg. miesięcy wpływania kolejnych wniosków (bez wyodrębniania wg. osób). Obowiązek dostosowania oznaczałoby, że należałoby wstecz porozdzielać wnioski z ww. teczek osobno dla każdego pracownika.

Dostosowywanie dokumentacji może dotyczyć zarówno pracowników zatrudnionych przez okres 3 miesięcy, jak i 25 lat. Będzie to zatem ogromna i żmudna praca.

Kwestia „dostosowania” budzi także wątpliwości na tle przepisów przejściowych *ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (dalej ustawa)*. W art. 7 ustawy wskazuje, które nowe regulacje kodeksowe mają zastosowanie do stosunków pracy nawiązanych przed dniem 1 stycznia 2019 r. (trwających w tym dniu albo rozwiązanych wcześniej).

Pośród tych przepisów nie ma nowego art. 94<sup>5</sup> § 1 kodeksu pracy *W przypadku ponownego nawiązania stosunku pracy z tym samym pracownikiem w okresie, o którym mowa w art. 94 pkt 9b k.p., pracodawca kontynuuje prowadzenie dla tego pracownika dotychczasowej dokumentacji pracowniczej*.

Jednocześnie art. 9 ustawy wskazuje, iż w przypadku ponownego nawiązania stosunku pracy z tym samym pracownikiem, z którym poprzedni stosunek pracy trwał w dniu 1 stycznia 2019 r., ww. art. 94<sup>5</sup> (kontynuowanie prowadzeni akt) stosuje się, jeżeli za tego pracownika został złożony raport informacyjny do ZUS (czyli pracodawca skraca okres przechowywania akt do 10 lat).

Z powyższych regulacji wydaje się wynikać brak możliwości kontynuowania prowadzenia akt i dokumentacji w przypadku ponownego zawarcia stosunku pracy od dnia 1 stycznia 2019 r. Kontynuowanie prowadzenia dokumentacji za poprzednie stosunki pracy rozwiązane przed 1 stycznia 2019 r. albo trwające w tym dniu nie jest przewidziane w przepisach przejściowych (chyba, że w ostatnim przypadku złożono raport informacyjny).

Czy może jednak jest tak, że pracodawca ma kontynuować prowadzenie dokumentacji w każdym przypadku, kiedy nie upłynął okres jej przechowywania? Wskazuje na to nowy par. 20 ust. 3 rozporządzenia *jeżeli do ponownego nawiązania stosunku pracy z tym samym pracownikiem dochodzi w przypadku, o którym mowa w art. 94<sup>5</sup> Kodeksu pracy, a rozwiązanie poprzedniego stosunku pracy z tym pracownikiem nastąpiło przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, pracodawca dostosuje sposób prowadzenia dotychczasowej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych tego pracownika do przepisów niniejszego rozporządzenia, w okresie 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z tym pracownikiem*.

Tutaj również pojawia się pytanie o racjonalność nakładania na pracodawców obowiązku dostosowywania prowadzenia dokumentacji z przed kilku lub nawet kilkunastu lat.

Z poważaniem,

Henryka Bochniarz  
Prezydent Konfederacji Lewiatan

