

LEGISLACJA

Zamiast deregulacji nowe obowiązki. Nowela kodeksu pracy wprowadzi nowe kary dla firm i utrudni trzymanie archiwów. ➔ C5

Zamiast deregulacji nowe obowiązki

PROJEKT | Nowela kodeksu pracy pomysłu resortu gospodarki wprowadzi nowe kary dla firm i utrudni trzymanie archiwów.

MATEUSZ RZEMEK

Przedsiębiorcy krytykują przygotowaną w Ministerstwie Gospodarki nowelizację kodeksu. Okazuje się bowiem, że przewidziane w niej ułatwienie w przechowywaniu dokumentacji pracowniczej może skończyć się wprowadzeniem kosztownych dla pracodawców obowiązków.

Nowelizacja przede wszystkim nie przewiduje możliwości archiwizowania dokumentów pracownikowi w formie elektronicznej.

– Wprowadź obecne przepisy także nie przewidują takiej możliwości, ale w większości firm cyfrowe wersje papierowych dokumentów są już standardem – komentuje Witold Polkowski, ekspert Pracodawców RP. – Tylko z ostroż-

nością część firm trzyma tę dokumentację w formie papierowej. Pozostali drukują niezbędne dokumenty tylko na potrzeby kontrolerów, np. z inspekcji pracy.

Nowelizacja, która nie wprowadza możliwości archiwizowania dokumentów pracowniczych w formie elektronicznej, to zdaniem pracodawców krok wstecz. Ten postulat pojawia się we wszystkich wystąpieniach skierowanych do Ministerstwa Gospodarki podczas konsultacji społecznych projektu. Cyfryzacja archiwów może być warunkiem poparcia nowych przepisów przez pracodawców.

Nowe kary

Według Pracodawców RP nowelizacja, doprecyzowując

OPINIA

Grzegorz Ruszczyk

radca prawny
z kancelarii *Raczkowski, Paruch*



DLA „RZ”

MATERIAŁY PRASOWE

Obowiązujące przepisy w sprawie archiwów pracowniczych są tak zagmatwane, że konia z rzędem temu, kto precyzyjnie określi, jakie obecnie obowiązki mają pracodawcy. Fakty są takie, że konieczność przetrzymywania przez 50 lat dokumentów kadrowych i placowych została wprowadzona do ustawy emerytalnej dopiero w 2003 r., a obowiązek dotyczący akt osobowych pracownika znalazł się w ustawie o archiwach dopiero w 2004 r. Poza tym w myśl art. 51u ustawy o archiwach obowiązek trzymania akt osobowych przez 50 lat dotyczy tylko firm w upadłości i likwidacji. Powstaje więc pytanie, od kiedy firmy mają obowiązek przechowywania dokumentacji przez 50 lat i czy dotyczy on wszystkich pracodawców.

obowiązujące przepisy, może dać Państwowej Inspekcji Pracy nowe możliwości karania przedsiębiorców.

– Obecnie ustawa o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach w art. 51u mówi, że obowiązek przechowania do-

kumentacji pracowniczej przez 50 lat po ustaniu zatrudnienia dotyczy firm postawionych w stan likwidacji czy upadłości – mówi Polkowski. – Czytając ten przepis wprost, nie obejmuje on pozostałych pracodawców. Obowiązek przechowywania przez nich dokumentacji wynika więc dzisiaj tylko z interpretacji tego przepisu przyjętej przez Inspekcję Pracy.

Nowelizacja jednak wprowadza do kodeksu pracy jasny zapis, że dotyczy on wszystkich pracodawców. A to oznacza, że gdy zacznie obowiązywać, zwiększą się ich obowiązki. Pracodawcy obawiają się też, że inspektorzy zaczną badać archiwa wstecz. A tej dokumentacji, szczególnie w mniejszych firmach, już fizycznie nie ma. Mogą się więc posypać srogie kary. Pracodawcy

kwestionują ten obowiązek, bo cała dokumentacja potrzebna do obliczania emerytur jest w ZUS.

Światy równoległe

Sporym problemem, w praktyce bardzo kosztownym, może się okazać prowadzenie po zmianach równoległe archiwów pracowniczych na starych i nowych zasadach. W myśl art. 3 nowelizacji, od 1 stycznia 2016 r. pracodawcy mieliby zacząć prowadzić akta osobowe na nowych zasadach każdego zatrudnionego, utrzymując jednocześnie ich dotychczasowe archiwa na niezmiennych zasadach. ©

etap legislacyjny | po konsultacjach społecznych