

STANOWISKO ZWIĄZKU PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW WS. PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE NIEKTÓRYCH USTAW W ZWIĄZKU ZE SKRÓCENIEM OKRESU PRZECHOWYWANIA AKT PRACOWNICZYCH ORAZ ICH ELEKTRONIZACJĄ Z DNIA 4 LISTOPADA 2016 ROKU

Przedmiotowy projekt ustawy należy ocenić zdecydowanie pozytywnie, jako przyczyniający się do zmniejszenia obciążeń związanych ze sporządzaniem i przechowywaniem akt pracowniczych. W aktualnym stanie prawnym, obowiązuje pięćdziesięcioletni okres przechowywania akt osobowych pracowników i dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy - wynika on z ustawy z dnia 14 lipca 1983 roku o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach oraz z ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Rzeczony obowiązek generuje w sposób niepotrzebny dodatkowe koszty dla pracodawców, którzy - w zależności od możliwości finansowych i organizacyjnych - albo przechowują dokumentację we własnym zakresie, albo przekazują ją profesjonalnym podmiotom świadczącym tego typu usługi. Akta muszą być sporządzone w formie papierowej, wersja elektroniczna nie stanowi alternatywy - elektroniczne akta osobowe mają jedynie charakter pomocniczy. Jak wynika z załączonej do projektu Oceny Skutków Regulacji, łączne roczne koszty administracyjne w gospodarce z tytułu prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej wynoszą ok. 130 milionów złotych. Można zatem stwierdzić, że mamy do czynienia z realnym problemem - szczególnie, jeśli spojrzeć na o wiele krótsze okresy przechowywania akt pracowniczych w innych państwach europejskich.

Podstawowym celem projektowanych rozwiązań jest skrócenie czasu przechowywania dokumentacji pracowniczej - dane niezbędne do przyznania pracownikowi świadczeń emerytalno - rentowych mają być przekazywane do ZUS w deklaracjach i raportach miesięcznych. Dzięki temu, akta pracownicze trzeba będzie przechowywać przez okres 10 lat od dnia zakończenia stosunku pracy. Jest to czas pięć razy krótszy, niż obecnie, wobec czego należy uznać omawianą propozycję za istotną zmianę na lepsze. Na całkowitą aprobatę zasługuje zatem propozycja, by obowiązek gromadzenia informacji niezbędnych do uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych, spoczywał na Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, który dysponowałby danymi przekazanymi przez pracodawców. Jest to całkowicie logiczne z punktu widzenia miejsca Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w polskim krajobrazie instytucjonalnym, i zadań, do spełniania których został powołany.

Dodatkowo, projektowana ustawa zakłada wprowadzenia możliwości wyboru elektronicznej postaci prowadzenia i przechowywania akt pracowniczych, jako rozwiązanie alternatywne - równoważne z dokumentami papierowymi. Projektowane przez ustawodawcę zmiany, należy zatem ocenić pozytywnie, ponieważ ich wejście w życie będzie stanowiło znaczące ułatwienie dla przedsiębiorców. Dla wielu przedsiębiorców, prowadzenie dokumentacji pracowniczej w formie cyfrowej, może wiązać się ze znacznymi korzyściami, ponieważ dostęp do dokumentów stanie się szybszy i prostszy, a ich wytwarzanie i przechowywanie tańsze i o wiele mniej wymagające. Jak wspomniano - rozwiązanie takie byłoby opcjonalne, co jest oczywiście jak najbardziej słuszne, ponieważ to przedsiębiorcy powinni decydować, czy opłacałoby im się skorzystanie z niego.

Przy ogólnej gorącej aprobacie projektu, należy poczynić dwie szczególne uwagi. Po pierwsze, zasadne byłoby umożliwienie przekazywania wszystkich oświadczeń w postaci zwykłej wiadomości elektronicznej, bez konieczności opatrzenia podpisem elektronicznym. W projekcie, brak obowiązku opatrzenia podpisem elektronicznym dotyczy tylko części dokumentów, które będą mogły być przekazywane w formie elektronicznej. Jako propozycję rozwiązania na przyszłość, należy wysnuć postulat

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Zarząd: Grzegorz Kałmierzak - prezes, wiceprezest: Tomasz Proszczyński, Dorota Wolirka, Marcin Nowacki

objęcia taką zasadą wszystkich dokumentów przechowywanych i przekazywanych (fakultatywnie) w formie elektronicznej. Po drugie, chcielibyśmy zwrócić uwagę na konieczność doprecyzowania przepisów dotyczących doręczeń dokumentów w formie elektronicznej. Jest to szczególnie istotne w przypadku złożenia w tej formie wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie zasadne jest wprost odesłanie do stosowania art. 61 ustawy – Kodeks cywilny. W ten sposób pracodawca będzie mógł przyjąć, że już w momencie wysłania wiadomości elektronicznej, wypowiedzenie zostało doręczone. Taka interpretacja wydaje się oczywista ze względu na określone w art. 300 ustawy – Kodeks pracy odesłanie do stosowania w zakresie nieuregulowanym przepisów ustawy – Kodeks cywilny. Jednakże już teraz pojawia się wiele wątpliwości odnośnie skuteczności takiego doręczenia, w konsekwencji zaś spowodować ograniczenie stosowania tych regulacji.

Reasumując - przedstawiony projekt ustawy należy ocenić zdecydowanie pozytywnie. Przyczyni się on bowiem do zmniejszenia kosztów administracyjnych obciążających przedsiębiorców, a w konsekwencji do polepszenia warunków prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, co wprost stanowi realizację założeń wynikających ze Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, którą - jak się wydaje - traktować należy jako podstawowy dokument programowy określający kierunki polskiej polityki gospodarczej, również w dziedzinie legislacji.

