



**Stanowisko
Zarządu Związku Miast Polskich
z dnia 22 lipca 2016r.**

**w sprawie założeń projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem
okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością**

Związek Miast Polskich pozytywnie ocenia projekt skrócenia obowiązkowego okresu przechowywania dokumentacji kadrowo-płacowej z 50 do 10 lat oraz wprowadzenie fakultatywnej możliwości gromadzenia i przechowywania akt osobowych i pozostałej dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej.

Dotychczasowe przepisy w tym zakresie wiążą się, bowiem z dużymi kosztami po stronie pracodawców, wynikającymi z obowiązku długotrwałego przechowywania akt osobowych pracowników w wersji papierowej (mimo braku wyraźnego sformułowania obowiązku papierowego gromadzenia akt osobowych i pozostałej dokumentacji pracowniczej, pracodawcy tworzą ją w postaci elektronicznej, traktując ją najczęściej, jako wersję pomocniczą).

Pozytywnie oceniamy także rozwiązanie polegające na zobowiązaniu pracodawcy do wydawania pracownikowi, po zakończeniu stosunku pracy, rozszerzonego świadectwa pracy wraz z zaświadczeniem o wysokości zarobków w poszczególnych latach.

Zwracamy uwagę, że kluczowe dla ostatecznej oceny szczegółowych zapisów ustawy będzie zagwarantowanie, iż ZUS będzie gromadził informacje wystarczające do ustalenia i przyznania świadczenia z ubezpieczenia społecznego w takim zakresie, aby ubezpieczony miał zagwarantowane bezpieczeństwo otrzymania wybranego świadczenia oraz prawidłowego ustalenia jego wysokości.

Niezwykle istotne będzie również precyzyjne dookreślenie zasad gromadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej oraz wprowadzenie nowych funkcjonalności w narzędziach wspierających przygotowywanie dokumentów ubezpieczeniowych i ich wysyłanie do ZUS poprzez programy Płatnik i e-Płatnik.

Projekt zakłada, że „pożądanym rozwiązaniem jest takie opracowanie oprogramowania do prowadzenia akt osobowych pracownika, aby możliwe było przekazywanie danych zarówno do podmiotów przechowujących akta jak również do Archiwów Państwowych”. Dodatkowo program taki powinien współpracować z programem Płatnik.

Brak jest szczegółów technicznych dotyczących takiego rozwiązania. Z uwagi na różnorodność systemów kadrowo-płacowych koszt modyfikacji użytkowanego oprogramowania i jego integracji z ww. oprogramowaniem poniesie pracodawca. Dodatkowe koszty wynikną również z: zapewnienia systemów umożliwiających odtworzenie danych z nośników po latach, zabezpieczenia danych przed nieuprawnionym dostępem i modyfikacją oraz archiwizacji elektronicznej.

Potrzeba zachowania dokumentacji pracowniczej dotyczy też proponowanej zmiany zasad ustalenia podstawy wymiaru świadczeń opartych o przychód pracownika należny za dany okres bez względu na to, kiedy ten przychód został wypłacony dla wszystkich ubezpieczonych po dniu 31 grudnia 1998 roku. Taka zmiana spowoduje konieczność dokonywania szeregu korekt dokumentów już złożonych w ZUS, co stanowić będzie dodatkowe obciążenie pracodawców.

W latach ubiegłych interpretacja przepisów emerytalno-rentowych ulegała zmianom, np. sposób wliczania nieoskładkowanej części dodatku za wieloletnią pracę. Nie ma w związku z tym żadnej gwarancji, że dane, które zostaną przekazane do ZUS w momencie wystawiania świadectwa pracy nie będą musiały zostać skorygowane w momencie przejścia pracownika na świadczenie emerytalno-rentowe. Przy braku pełnej dokumentacji może to być niemożliwe.

Rozwiązania wymaga także kwestia przechowywania akt osobowych pracowników zatrudnionych przed grudniem 1998 roku, którzy do tej pory nie wystąpili o naliczenie kapitału początkowego. Niezwykle istotne jest, aby wprowadzane nowe rozwiązania gwarantowały tym pracownikom, jak i ich pracodawcom, możliwość dysponowania dokumentacją dotyczącą okresu zatrudnienia. Przy założeniu, że akta osobowe będą nadal przechowywane przez okres 50 lat, ZUS będzie bazował na dokumentacji znajdującej się w posiadaniu pracodawców, jednak ich digitalizacja wymagałaby dużych nakładów po stronie pracodawcy.

Z wymienionych powodów uważamy, że projektowane zmiany powinny wchodzić sukcesywnie, począwszy od nowo zatrudnianych pracowników, bez konieczności digitalizacji istniejących papierowych akt osobowych.

Prezes
Związku Miast Polskich

Zygmunt Frankiewicz