

Suchanowska Joanna, Kontynuacja prowadzenia dokumentacji pracowniczej

Opublikowano: LEX/el. 2019 Status: aktualny

Autor: Suchanowska Joanna
Rodzaj: komentarz praktyczny

Kontynuacja prowadzenia dokumentacji pracowniczej

W praktyce często się zdarza, że pracodawca ponownie nawiązuje stosunek pracy z tym samym pracownikiem. W kontekście zmian, które weszły w życie 1 stycznia 2019 r. w sposobie prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej, pojawia się pytanie, czy w takim przypadku pracodawca może kontynuować dotychczasową dokumentację pracowniczą, czy powinien raczej założyć nową?

1. Pracownik zatrudniony od 1 stycznia 2019 r.

Od 1 stycznia 2019 r. pracodawcy, zgodnie z art. 94⁵ § 1 ustawy z 26.06.1974 r. Kodeks pracy – dalej k.p., mogą kontynuować prowadzenie jednolitych akt osobowych pracowników w przypadku ich ponownego zatrudnienia, jeżeli okres przerwy w zatrudnieniu nie przekracza 10 lat, liczonych od końca roku kalendarzowego w którym ustał stosunek pracy. Zasada ta ma jednak w pełni zastosowanie jedynie do stosunków pracy nawiązanych po 1.01.2019 r.

2. Stosunek pracy nawiązany ponownie z pracownikiem, który po raz pierwszy zatrudniony był po 31.12.1998 r. a przed 1.01.2019 r.

W omawianej sytuacji znajdzie zastosowanie art. 9 ustawy z 10.01.2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną, zgodnie z którym w przypadku ponownego nawiązania stosunku pracy z tym samym pracownikiem, z którym poprzedni stosunek pracy trwał w dniu 1 stycznia 2019 r., art. 94⁵ k.p. w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2019 r. stosuje się, jeżeli za tego pracownika został złożony raport informacyjny ZUS RIA.

Jeżeli zatem pracodawca nie złoży za pracownika raportu informacyjnego, dla umowy o pracę zawartej ponownie po 01.01.2019 r. zobowiązany będzie założyć i prowadzić nowe akta osobowe, które przechowywać będzie przez okres 10 lat.

Dokumentacja pracownika z poprzedniego okresu zatrudnienia, przechowywana natomiast będzie przez okres 50 lat.

Jednocześnie pamiętać należy, że raport informacyjny może być złożony jedynie wobec pracowników którzy zostali zgłoszeni przez płatnika składek do ubezpieczeń społecznych po raz pierwszy po 31.12.1998 r., a przed 1.01.2019 r.

Przykład

Pracownik był zatrudniony od 1.04.2017 r. do 20.02.2019 r. i od 21.02.2019 r. pracodawca zawarł z nim kolejną umowę o pracę.

Jeżeli w omawianym przypadku pracodawca nie złoży za wskazanego pracownika raportu informacyjnego, dla umowy o pracę zawartej od 21.02.2019 r. zobowiązany będzie założyć i prowadzić nowe akta osobowe, które przechowywać będzie przez okres 10 lat. Dokumentacja pracownika z okresu zatrudnienia przypadającego od 1.04.2017 r. do 20.02.2019, przechowywana natomiast będzie przez okres 50 lat.