

Czas trzymania dokumentacji pracowniczej w niezgodzie z RODO

Klaudia Kamińska-Kiempa, [radca prawny Kraków](#), Rödl & Partner

Rozporządzenie unijne każe usuwać dane osobowe, gdy znika cel ich przetwarzania. Przepisy dotyczące przechowywania dokumentacji pracowniczej naruszają tę zasadę.

Począwszy od początku 2019 r. weszły w życie zmiany w prawie dotyczące okresu przechowywania dokumentów pracowniczych. Objęły one pracowników zatrudnionych po 31 grudnia 2018 r. Z jednej strony czas obowiązkowego przechowywania dokumentów został znacznie skrócony w porównaniu do przepisów dotychczasowych – tj. z 50 do 10 lat. Jednocześnie jednak ustawodawca nałożył na pracodawców nowe obowiązki, wprowadzając w miejsce pojęcia „akta osobowe” termin „dokumentacja pracownicza”. W praktyce skutkuje to tym, że w stosunku do pracowników zatrudnionych od 1 stycznia 2019 r. pracodawca ma obowiązek przechowywać większą niż dotychczas liczbę dokumentów.

Opcja skrócenia

W stosunku do osób, których stosunek pracy rozpoczął się przed 1 stycznia 2019 r., ale po 1 stycznia 1999 r., stosuje się dotychczasowe przepisy. Okres przechowywania akt osobowych tych pracowników wynosi więc co do zasady 50 lat. Można go jednak skrócić pod warunkiem złożenia w ZUS oświadczenia o zamiarze przekazania raportów informacyjnych (ZUS OSW). W razie złożenia takiego protokołu za konkretnego pracownika, czas przechowywania jego dokumentacji zostanie skrócony do lat 10, a liczony będzie od końca roku kalendarzowego, w którym raport informacyjny zostanie złożony. Jeśli pracownicy zatrudnieni we wskazanym wyżej przedziale czasowym nadal pracują, raport informacyjny składa się dopiero po zakończeniu ich stosunku pracy.

Ustawodawca nie przewidział możliwości skrócenia czasu trzymania dokumentów pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 r. Ich akta osobowe trzeba zatem przechowywać na dotychczasowych zasadach, tj. przez 50 lat.

Kluczowa definicja

Jak wskazano na początku, nowelizacja posługuje się pojęciem „dokumentacja pracownicza”. Z tego zaś wynika, że 10-letni okres przechowywania dotyczy obecnie już nie tylko samych akt osobowych, ale także innych dokumentów, jak chociażby dotyczących: czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, wypłacanego wynagrodzenia, otrzymywanego przydziału odzieży, środków BHP itp. Ta zmiana pociąga za sobą wiele konsekwencji.

Okres przedawnienia

Zgodnie z jedną z nich, w myśl z art. 291 kodeksu pracy, roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat licząc od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Nie wiadomo, w jakim celu dokumentację pracowniczą osób zatrudnionych po 31 grudnia 2018 r. przechowywać aż przez 10 lat, skoro samo potencjalne roszczenie przedawnia się już po upływie 3 lat. Oczywiście istnieje możliwość przerwania biegu przedawnienia, co wydłuży modelowy okres. Jednak w znaczącej większości przypadków roszczenia ze stosunku pracy przedawnią się z upływem lat trzech.

Dłużej niż potrzeba

Implikuje to kolejną wątpliwość – jak 10-letni czas trzymania dokumentacji pracowniczej pogodzić z jedną z naczelnych zasad związanych z RODO, która stanowi, że okres przechowywania danych powinien wynikać z celu, dla którego dane są przetwarzane. Z tego założenia wynika, że po upływie okresu, który jest niezbędny do osiągnięcia celu, dane powinny zostać usunięte.

Idąc tym tokiem rozumowania dochodzimy do wniosku, że zgodnie z regulacjami RODO, wspomniane wcześniej dokumenty – dotyczące np. urlopu wypoczynkowego czy wypłaty wynagrodzenia – powinny być, co do zasady,

usuwane po upływie 3 lat. Wraz z końcem tego okresu bezcelowe staje się bowiem gromadzenie danych dla ich dalszego przetwarzania.

Zdaniem autorki

Kludia Kamińska-Kiempa, radca prawny Kraków, Rödl & Partner

Znowelizowane przepisy dotyczące okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej nie są zharmonizowane z regulacjami RODO. Póki co brakuje wytycznych wskazujących, jak należy radzić sobie z problemami powstałymi na tym tle. Dotychczasowe interpretacje wydawane przez UODO i Ministerstwo Cyfryzacji w podobnych sprawach potrafiły być ze sobą sprzeczne, co może powodować dodatkową niepewność co do stosowania nowych, kontrowersyjnych przepisów. Tym niemniej, pierwsze problemy na tym tle mogą się pojawić dopiero mniej więcej za trzy lata. Do tego czasu powinna wykrystalizować się spójna linia interpretacyjna w tym zakresie.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/303289987-Czas-trzymania-dokumentacji-pracowniczej-w-niezgodzie-z-RODO.html>