

# Munkaügyi adatok megőrzése

Kedves Partnereink!

Manapság is napi szintű kérdés, kérés a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók részéről, hogyan tudják bizonyítani a sok-sok évvel ezelőtt valamely munkahelyen eltöltött munkaviszonyukat. A tét elég nagy, mert ha nem sikerül ezeket a munkában töltött éveket megfelelően bizonyítani, akkor évek eshetnek ki a szolgálati időből. Ennek a következménye pedig:

- vagy további éveket kell még eltöltése a munka világában
- vagy kevesebb lehet a megállapítandó nyugellátás összege.

A munkában töltött évek keresésénél sok esetben okozott gondot, hogy nem voltak a munka- és bérügyi dokumentumok fellelhetőek. Ennek oka, hogy

- a régi munkahelyként működő cég már nem létezik, végelszámolással megszűnt vagy felszámolták vagy
- még létezik a cég, de az iratok selejtezésre kerültek.

Eddig csak közvetett módon lehetett levezetni a munkaügyi és bérjellegű adatoknak az adózás, illetve beszámoló alátámasztására szolgáló dokumentumok iratórzési szabályaiban megfogalmazott 5, illetve 8 évnél hosszabb időintervallumot.

2018. december 23-án lépett hatályba a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosítása.

Ennek értelmében a munkáltató köteles megőrizni a biztosított, volt biztosított (köznapi értelemben a jelenlegi és a régebben nála foglalkoztatott munkavállalók) biztosítási jogviszonyával összefüggő szolgálati időre vonatkozó és kereseti adatokat, illetve ezeket alátámasztó iratokat **a biztosítottra, volt biztosítottira irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig.**

Ez a szabály a vállalkozásokra akár több 10 éves (akár 40-50 éves) kötelezettséget róhat.

Ha egy vállalkozás időközben jogutód nélkül szűnik meg (pl. végelszámolás, felszámolás esetén) köteles gondoskodni ezeknek az iratoknak a megőrzéséről, majd be kell az iratórzés helyét jelenteni a székhelye, telephelye szerint illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatási szervnek.

A céges iratok selejtezésénél a fenti szabályt mindenképpen figyelembe kell venni.

Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy **ez a kötelezettség a munkáltatót, mint céget terheli.** E szabályok végrehajtásáért a társaság mindenkori vezetése a felelős.

Sok vállalatvezető gondolja, hogy „majd a könyvelőnél meglesznek az adatok”.

A munkaügyi adatok jelentős része a bérszámfejtési rendszerekben került rögzítésre, illetve ott keletkezett. Abban az esetben azonban, amikor a vállalkozásnál külső szolgáltató (könyvelő, vagy bérszámfejtő) a cégen kívül látta ez ezeket a feladatokat, nagyon fontos az adatoknak a munkáltató céghez történő átadása, visszaszolgáltatása. A GDPR szabályai szerint ugyanis az adatfeldolgozó (könyvelő, bérszámfejtő) csak addig tarthatja magánál ezeket a természetes személyeket érintő személyes adatokat és dokumentumokat, ameddig erre jogalappal rendelkezik. Ezt követően viszont NEM, hiszen a könyvelési, bérszámfejtési viszonyban a jogalap a szerződéses kötelezettség teljesítése, amely azonban megszűnik a könyvelési, bérszámfejtési szerződés végével.

Tehát **kiszervezett könyvelés és bérszámfejtés esetén a szerződéses kapcsolat végén a könyvelőnek**

- **vissza kell szolgáltatnia a vonatkozó dokumentumokat, adatokat, illetve**
- **a saját rendszeréből törölni kell az adatokat.**

Így viszont a régi könyvelő később, a nyugdíj szervek vagy volt munkavállalók kérésére már nem fog tudni adatokat adni.

Célszerű minden vállalkozásnál ellenőrizni, hogy rendelkezésre állnak-e az eddigi működésére a nevezett munkaügyi és bérjellegű adatok, illetve dokumentumok. Ha ezek hiányosak, akkor érdemes azok felkutatására lépéseket tenni.

Budapest, 2019. január 14.

Tisztelettel:

*dr. Sallai Csilla*

*Kamarai tag könyvvizsgáló*

Tisztelettel:

*A honlapon található írások figyelem felhívó jelleggel készültek és tájékoztatásul szolgálnak. Felhívjuk a figyelmet honlapunk jogi nyilatkozatában foglaltakra, amely szerint írásainkban szereplő információk nem helyettesítik a szakmai tanácsadást és nem szolgálnak bármely döntés vagy cselekmény alapjául, azokat a konkrét esetekben mindenki csak a saját kockázatára használhatja fel, illetve az érintett szabályok kivonatos ismertetése, értelmezése miatt nem vállalhatunk felelősséget*