

Decyzja  
Prezydium KK  
nr 173/16

ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia próbę poszukiwania oszczędności poprzez wprowadzanie elektronicznego systemu przechowywania akt, zgłasza jednak obawy co do zbudowania funkcjonalności systemu e-Zus. Sprawnie działający system jest gwarantem, że tak znaczące skrócenie czasu przechowywania akt w formie papierowej do lat 10 nie będzie miało negatywnego wpływu na korzystanie z akt przede wszystkim pracowników i pracodawców oraz innych instytucji.

Natomiast analiza pozostałych zmian oraz ich uzasadnienie nie rozwiewają licznych wątpliwości, w szczególności dotyczących wykorzystania elektronicznej formy komunikacji z pracownikami.

1. Jednym z podstawowych celów projektowanych zmian w kodeksie pracy jest umożliwienie pracodawcom wykorzystania elektronicznych sposobów komunikowania się z pracownikami. O ile sama próba zastosowania tej formy do stosunków pracy nie dziwi, o tyle sposób jej wprowadzenia budzi poważne wątpliwości mając na uwadze interesy pracowników, ale także dostrzegając wady z punktu widzenia pracodawców (możliwy wzrost kosztów). Przekazywanie informacji ma następować w formie pisemnej lub elektronicznej. Forma elektroniczna w zasadzie została zrównana z formą pisemną. Niestety projektodawca nie zdecydował się na zamieszczenie w treści ustawy definicji formy elektronicznej lub odwołania do definicji w innym akcie, co może prowadzić do różnorodnych interpretacji.

Pracodawcy będą mogli przy użyciu formy elektronicznej m.in. informować pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę (art. 23 (1) par 3), zawierać umowy o pracę, informować pracownika o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie (art. 29 par 2-4). Ponadto oświadczenia każdej ze stron, zawiadomienia pracodawcy mogą być składne w tej

formie. Jednocześnie projektodawca nie wymaga opatrzenia kwalifikowanym podpisem elektronicznym wskazanych w projekcie czynności lub oświadczeń. Przy czym należy zwrócić uwagę, że brak jest powyższego zastrzeżenia w wypadku zmiany art. 23(1).

Zdaniem Prezydium KK NSZZ „Solidarność” forma pisemna czynności z zakresu prawa pracy wydaje się dotychczas najbardziej bezpieczną i pewną dla pracownika, ale i dla pracodawcy, z następujących powodów:

- W wielu zakładach pracy pracownicy nie posługują się pocztą elektroniczną (kopalnie, zakłady produkcyjne, itp.) Koszty instalowania bezpiecznych skrzynek adresowych powinien ponosić pracodawca. Niemniej jednak, możemy mieć do czynienia z wymuszaniem na pracownikach, posiadania adresu poczty elektronicznej. W niektórych zakładach pracy pracownicy posiadają adresy mailowe, ale mają kłopoty z ich używaniem.
- Pracownik powinien mieć możliwość wyrażenia zgody na taki sposób składania oświadczeń oraz pewność, że ten sposób komunikowania się nie naruszy jego praw wynikających z ochrony danych osobowych oraz innych, wynikających ze stosunku pracy. Wątpliwości i praktyczne problemy może rodzić pytanie o weryfikację oświadczeń składanych w formie elektronicznej. Otóż brak wymogu opatrzenia wszelkiej korespondencji na linii pracodawca-pracownik bezpiecznym podpisem elektronicznym (co zdecydowanie zmniejszyłoby praktyczne znaczenie proponowanych zmian) może prowadzić do niepewności co do autorstwa oświadczeń składanych drugiej stronie, a w konsekwencji do niepewności stanu prawnego między stronami. Pojawić się może również problem potwierdzania autentyczności przedmiotowej umowy przed urzędami, organami administracji publicznej, instytucjami kredytowymi.
- Istnieje możliwość utraty/modyfikacji danych przechowywanych w formie elektronicznej.
- Możliwość złożenia elektronicznego zawiadomienia powoduje, że związek zawodowy winien stale monitorować skrzynkę poczty elektronicznej. Nie jest również wiadomym kogo obciążają skutki niedojścia wiadomości do serwera odbiorcy oraz inne problemy techniczne, związane z doręczeniem wiadomości. Pojawić się może również wątpliwość, czy osoba przesyłająca



zawiadomienie była upoważniona do jego przesłania, nadto czy wiadomość została przesłana do osoby upoważnionej do jej odbioru ze strony związku zawodowego.

- Zmiany przepisów sprowadzają się, co do zasady, do wprowadzenia elektronicznej formy dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Należy wskazać, że nierozwiązaną i problematyczną kwestią jest skuteczność doręczeń przedmiotowych oświadczeń oraz tego, kogo obciążają problemy techniczne związane z niedoręczeniem wiadomości.
- Ponadto, o ile w przypadku przesyłania wiadomości drogą pocztową, w praktyce istniał termin 14-dniowego odbioru w związku z dwukrotną awizacją przesyłki (np. w przypadku rozwiązania dyscyplinarnego umowy o pracę, co było korzystne dla pracownika, gdy np. wyjechał na urlop), to w chwili obecnej terminy wniesienia ewentualnych odwołań do Sądu pracy będą biegły od dnia, jak się wydaje, przesłania maila przez pracodawcę. Pracownik będzie zobligowany do codziennej weryfikacji poczty przychodzącej, co też nie zawsze pracownik może i będzie chciał czynić. Może również powstać problem, gdy do poczty elektronicznej dostęp mają inne osoby lub też, gdy pracownik do poczty elektronicznej dostęp utraci. Podobnie, gdy wiadomość od pracodawcy automatycznie zostanie zakwalifikowana jako SPAM, albo też dojdzie do pracownika w sposób zniekształcony. Nowelizacja nie rozwiązuje przedmiotowych problemów, a niejasności w tym zakresie mogą mieć negatywny wpływ na sytuację pracownika. Pojawi się konieczność korzystania z dowodu z opinii biegłego sądowego informatyka – w celu wykazania, że wiadomość np. nie doszła albo doszła nie tej treści, a także będzie utrudniać (czasami uniemożliwiać) pracownikowi dokonywanie odpowiednich czynności.
- Prezydium KK za niezbędne uważa wskazanie rozwiązania w zakresie doręczeń przedmiotowych wiadomości – czy też sposobu doprecyzowania w/w przepisów w orzecznictwie – tj. kogo będą obciążać skutki ich faktycznego niedoręczenia z powodów technicznych po stronie np. serwera odbiorcy lub z innych przyczyn.
- Ponadto, należy zauważyć, że choć dostęp do Internetu powinien, co do zasady, być powszechny, to znaczna grupa pracowników może stale lub

czasowo nie mieć dostępu do sieci internetowej, jak również do urządzeń (laptopów, komputerów itp.) służących do odbioru wiadomości poczty elektronicznej

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” nie może wyrazić zgody, aby ryzyka związane z doręczeniem wiadomości drogą elektroniczną w znacznym stopniu obciążały pracownika, a w pewnych przypadkach - negatywnie wpływały na indywidualną sytuację pracowników.

Warto także zastanowić się nad wpływem tej zmiany na dotychczasowy dorobek prawa pracy w zakresie formy umowy o pracę. Należy pamiętać, że forma pisemna umowy o pracę ma specyficzne znaczenie dla prawa pracy. Umowa o pracę może zostać zawarta nie tylko w formie pisemnej, ale także w innej formie (np. w sposób dorozumiany, ustnie).

2. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia prowadzenie dokumentacji w formie elektronicznej, jednak skrócenie czasu ich przechowywania w formie pisemnej o 40 lat wydaje się nie do końca przekonywujące z następujących powodów:

- prowadzenie dokumentacji w formie elektronicznej powodować będzie ryzyko bezpowrotnej utraty danych, możliwości ich uszkodzenia lub nadpisania, ponadto powstać mogą wątpliwości odnośnie modyfikacji przedmiotowych danych, regularności i rzetelności ich prowadzenia, nadto w zakresie odczytu i udostępnienia tych danych pracownikowi;
- znaczne skrócenie okresu przechowywania akt osobowych może skutkować powstaniem trudności w zakresie uzyskiwania świadczeń przez pracowników z systemu ubezpieczeń społecznych. Krótki okres przechowywania akt rzutować może również na bezpowrotną utratę dokumentów w nich zawartych.

3. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę, że w przypadku, gdy brak będzie dokumentacji pracowniczej, a ZUS przechowywać będzie deklaracje informacyjne od pracodawcy, pojawić się może problem podawania przez pracodawców informacji niezgodnych z prawdą. Dane te mogą być podawane błędnie wskutek omyłek lub celowo, mając na uwadze daną interpretację przepisów, przyjętą przez zakład pracy/interpretację okoliczności świadczenia



pracy, albo też będą celowo błędne dla korzystnego ukształtowania sytuacji pracodawcy. Pracownicy bardzo często mogą o tym nie mieć wiedzy, a nawet mając wiedzę o tym, że pracodawca jakąś informację przekazuje, mogą nie dokonywać czynności koniecznych do ich weryfikacji/sprawdzenia. Brak przy tym procedury, która miałaby służyć pracownikowi w zakresie skutecznego sprostowania tych informacji, gdyż dokonanie przez ZUS korekty, samodzielnie albo na podstawie przedłożonych przez płatnika dokumentów korygujących, może być iluzoryczne.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” zdecydowanie krytycznie odnosi się do inicjatyw podejmowanych poza Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakresie zmian do kodeksu pracy, mając przede wszystkim na uwadze prace Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Konieczne jest zatem uzyskanie opinii MRPiPS, a w szczególności jak proponowane zmiany, co do formy, wpłyną na obecny dorobek prawa pracy. Projekt ustawy został skierowany także do Rady Dialogu Społecznego, gdzie podczas dyskusji z zaproszonymi przedstawicielami Ministerstwa Rozwoju, GİODO, Ministerstwa Cyfryzacji oraz ZUS-u powinny zostać wyjaśnione zgłoszone wątpliwości i uwagi dotyczące elektronicznej komunikacji pracodawcy z pracownikiem oraz pomiędzy płatnikiem i ZUS-em.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę na brak konsekwencji w terminologii projektowanych zmian. Uzasadnionym jest używanie jednolitej terminologii kodeksowej. Na przykład w projektowanym art. 149 k.p.: „projektodawca prowadzi w postaci papierowej lub elektronicznej” należałoby użyć terminu „forma”, natomiast w zmienianym art. 97 par 1 (1) zastąpić „pracownik pozostaje w zatrudnieniu” wyrażeniem „pracownik zatrudniony na podstawie”.

Gdańsk, 7 grudnia 2016 r.

Prezydium KK  
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
Ewa Zydorek