

Od: info <info@mrips.gov.pl>
Wysłano: poniedziałek, 13 grudnia 2021 09:00
Do: legislacja@solidarnosc.org.pl
Temat: Pismo z MRiPS, Symbol: DRP-VIII.0210.4.2021.JM [KWRID: 1096813]
Załączniki: TABELA UWAG 06.12.2021.DOCX; PR USTAWY_UMOWY ELEKTRONICZNE_20211201_PARAFA DP.DOCX; UZASADNIENIE_UMOWY ELEKTRON_DP_20211201.DOCX; OSR_UMOWY ELEKTRONICZNE_DP_20211201_OST.DOCX; PISMO DO ORG. ZWIĄZKOWYCH 06.12.2021.DOCX; PISMO DO ORG. ZWIĄZKOWYCH 06.12.2021.DOCX.XAdES

Kategorie: Legislacja

Dzień dobry,
Otrzymałeś pismo wysłane automatycznie z systemu eDok z MRiPS.

Informacje o otrzymanym piśmie:

Symbol pisma: DRP-VIII.0210.4.2021.JM
Data pisma: 2021-12-06
Dotyczy: Ustawa o umowach elektronicznych - konsultacje i uzgodnienia publiczne
Osoba do kontaktu: Martyna Bizan-Marciniak (Główny specjalista d/s legislacji)
Telefon: 22 461 64 53

Informacje o sprawie z której pismo zostało wysłane:

Symbol sprawy: DRP-VIII.0210.4.2021.JM
Dotyczy: projekt ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie
Symbol komórki: DRP-VIII
Nazwa komórki: Wydział Prawny
Osoba prowadząca sprawę: Justyna Malicka (Naczelnik wydziału)
Telefon: 22 461 64 24

(See attached file: TABELA UWAG 06.12.2021.DOCX)(See attached file: PR USTAWY_UMOWY ELEKTRONICZNE_20211201_PARAFA DP.DOCX)(See attached file: UZASADNIENIE_UMOWY ELEKTRON_DP_20211201.DOCX)(See attached file: OSR_UMOWY ELEKTRONICZNE_DP_20211201_OST.DOCX)(See attached file: PISMO DO ORG. ZWIĄZKOWYCH 06.12.2021.DOCX)(See attached file: PISMO DO ORG. ZWIĄZKOWYCH 06.12.2021.DOCX.XAdES)



MINISTER
Rodziny i Polityki Społecznej

Marlena Małąg

DRP-VIII.210.4.2021

Warszawa, dnia /zgodnie ze znacznikiem
czasu/

Według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263, z późn. zm.) w załączeniu przekazuję *projekt ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie* (UD230) wraz z uzasadnieniem i OSR, z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii **w terminie 30 dni** od dnia otrzymania niniejszego pisma.

Projekt ustawy został zamieszczony na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny.

Ewentualne uwagi proszę kierować drogą elektroniczną (w wersji edytowalnej w formie załączonej tabeli) na adres e-mail: mikrozatrudnienie@mrips.gov.pl.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że brak odpowiedzi w wymienionym terminie pozwolię sobie uznać za akceptację projektu.

Z poważaniem

Marlena Małąg
Minister Rodziny i Polityki Społecznej

/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Rozdzielnik:

1. Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”;
2. Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Zarządu Głównego Forum Związków Zawodowych;
3. Pan Andrzej Radzikowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

U S T A W A

z dnia 2021 r.

o niektórych umowach zawieranych elektronicznie

Art. 1. 1. Ustawa określa zasady obsługi w systemie teleinformatycznym umów, o których mowa w:

- 1) art. 25 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162),
- 2) art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 1509),
- 3) art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2021 r. poz. 75, 952 i 1901),
- 4) art. 91a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, 1535 i 1621)

– zwanych dalej „umowami”.

2. Przez obsługę w systemie teleinformatycznym umów należy rozumieć zawarcie, zmianę lub rozwiązanie umowy oraz dokonywanie innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z takiej umowy przy użyciu systemu teleinformatycznego do obsługi umów.

3. Umowy, o których mowa w:

- 1) art. 25 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, mogą być obsługiwane w systemie teleinformatycznym w przypadku, gdy pracodawca lub zleceniodawca jest:
 - a) mikroprzedsiębiorcą, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105), zwanym dalej „mikroprzedsiębiorcą”,
 - b) rolnikiem, o którym mowa w art. 6 pkt 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, zwanym dalej „rolnikiem”,

- c) osobą fizyczną, która nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, lub rolnikiem;
- 2) art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, mogą być obsługiwane w systemie teleinformatycznym w przypadku, gdy jedną ze stron umowy są rodzice albo rodzic samotnie wychowujący dziecko w rozumieniu art. 3 tej ustawy, zwani dalej „rodzicami”;
- 3) art. 91a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, mogą być obsługiwane w systemie teleinformatycznym w przypadku, gdy jedną ze stron umowy jest rolnik.

Art. 2. 1. Minister właściwy do spraw pracy prowadzi i udostępnia system teleinformatyczny do obsługi umów, zwany dalej „Systemem”.

2. Uwierzytelnianie użytkownika Systemu wymaga użycia profilu zaufanego, profilu osobistego, innego środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej, o którym mowa w art. 21a ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1797), adekwatnie do poziomu bezpieczeństwa środka identyfikacji elektronicznej wymaganego dla usług świadczonych w tym Systemie, danych weryfikowanych za pomocą kwalifikowanego certyfikatu podpisu elektronicznego, jeżeli te dane pozwalają na identyfikację i uwierzytelnienie wymagane w celu realizacji usługi online, albo innych technologii, jeżeli zostaną udostępnione w tym Systemie.

3. System spełnia minimalne wymagania dla systemów teleinformatycznych oraz zapewnia interoperacyjność Systemu na zasadach określonych w Krajowych Ramach Interoperacyjności.

4. System zapewnia bezpieczeństwo przetwarzanych danych osobowych oraz środki określone w art. 32 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy

95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.¹⁾).

5. W zakresie zawierania umów przez mikroprzedsiębiorcę System jest zintegrowany z systemem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 2296 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 1641 i 2105).

Art. 3. 1. Minister właściwy do spraw pracy jest administratorem danych osobowych przetwarzanych na potrzeby obsługi umów przy użyciu Systemu oraz dla celów statystycznych.

2. Dane osobowe podlegają zabezpieczeniom zapobiegającym nadużyciom lub niezgodnemu z prawem dostępowi do tych danych lub przekazaniu polegającym co najmniej na:

- 1) dopuszczeniu do przetwarzania danych osobowych wyłącznie osób posiadających pisemne upoważnienie wydane przez administratora danych;
- 2) pisemnym zobowiązaniu osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych do zachowania ich w poufności.

3. Minister właściwy do spraw pracy może udostępnić dane osobowe Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Szefowi Krajowej Administracji Skarbowej w zakresie niezbędnym do obsługi umów przy użyciu Systemu.

Art. 4. 1. System zapewnia następujące funkcjonalności:

- 1) zawarcie umowy;
- 2) zmianę umowy;
- 3) obliczenie wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi;
- 4) rozwiązanie umowy;
- 5) prowadzenie i przechowywanie dokumentacji:
 - a) w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników, zwanej dalej „dokumentacją pracowniczą”,

¹⁾ Zmiany wymienionego rozporządzenia zostały ogłoszone w Dz. Urz. UE L 127 z 23.05.2018, str. 2 oraz Dz. Urz. UE L 74 z 04.03.2021, str. 35.

- b) osób wykonujących pracę na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 lub art. 91a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, zwanej dalej „dokumentacją umowy”;
 - 6) wydanie świadectwa pracy;
 - 7) dostęp do dokumentacji pracowniczej i dokumentacji umowy.
2. Za pośrednictwem Systemu:
- 1) rolnik:
 - a) zgłasza pomocnika rolnika, o którym mowa w art. 6 pkt 2a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, zwanego dalej „pomocnikiem rolnika” do ubezpieczenia społecznego oraz ubezpieczenia zdrowotnego,
 - b) wyrejestrowuje pomocnika rolnika z ubezpieczenia społecznego oraz ubezpieczenia zdrowotnego,
 - c) rozlicza składki na ubezpieczenie społeczne lub składki na ubezpieczenie zdrowotne pomocnika rolnika oraz przekazuje do Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego informacje, o których mowa w art. 37 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników;
 - 2) są obliczane należności podatkowe odpowiednio pracownika, zleceniobiorcy, niani w rozumieniu art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, zwanej dalej „nianią”, albo pomocnika rolnika i przekazywane do urzędu skarbowego informacje o zaliczkach, o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, o których mowa w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.²⁾).

3. System zapewnia pracodawcy, zleceniodawcy lub rodzicom autoryzowany dostęp do systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w celu przekazania dokumentów ubezpieczeniowych związanych z ubezpieczeniami społecznymi lub ubezpieczeniem zdrowotnym pracownika, zleceniobiorcy lub niani zgodnie z przepisami

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U z 2021 r. poz. 1163, 1243, 1551, 1574, 1834, 1981, 2071, 2105 i 2133.

ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423, z późn. zm.³⁾).

4. Dokumenty ubezpieczeniowe, o których mowa w ust. 3, są przekazywane na profilu informacyjnym pracodawcy, zleceniodawcy lub rodziców utworzonym w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

5. System powiadamia:

- 1) pracodawcę o obowiązkach wynikających z art. 29 § 3–3³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 2) osobę, z którą umowa została rozwiązana o warunkach nabycia zasiłku dla bezrobotnych i uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego.

6. Minister właściwy do spraw pracy może określić w drodze rozporządzenia dodatkowy zakres funkcjonalności Systemu, mając na celu uproszczenie obsługi umów za pośrednictwem Systemu.

Art. 5. 1. Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego udostępnia ministrowi właściwemu do spraw pracy w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w ustawie:

- 1) dane dotyczące ubezpieczonych:
 - a) dane identyfikacyjne ubezpieczonego:
 - imię i nazwisko,
 - numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj, serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
 - obywatelstwo,
 - datę urodzenia,
 - b) informacje o podleganiu ubezpieczeniu społecznemu rolników:
 - tytuł ubezpieczenia,
 - rodzaj ubezpieczenia: emerytalno-rentowe albo wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie,

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 432, 619, 1621, 1834, 1981 i 2105.

- okresy podlegania ubezpieczeniu,
 - charakter ubezpieczenia:
 - – ubezpieczenie obowiązkowe albo dobrowolne,
 - – ubezpieczenie emerytalno-rentowe z mocy ustawy lub na wniosek,
 - – ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie z mocy ustawy, albo na wniosek,
 - c) informacje o podleganiu ubezpieczeniu zdrowotnemu rolników:
 - tytuł ubezpieczenia,
 - okresy podlegania ubezpieczeniu,
 - ubezpieczenie obowiązkowe albo dobrowolne,
- 2) dane dotyczące płatników składek oraz dane identyfikacyjne płatnika składek:
- a) imię i nazwisko,
 - b) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj, serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
 - c) obywatelstwo,
 - d) datę urodzenia;
- 3) okres rozliczeniowy.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, są udostępniane w postaci elektronicznej za pomocą środków komunikacji elektronicznej na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2021 r. poz. 2070).

Art. 6. 1. Przed zawarciem umowy pracodawca, zleceniodawca, rodzice albo rolnik informują odpowiednio pracownika, zleceniobiorcę, nianię albo pomocnika rolnika o zamiarze zawarcia umowy za pośrednictwem Systemu.

2. Zawarcie umowy za pośrednictwem Systemu wymaga zgody:

- 1) pracodawcy i pracownika,
 - 2) zleceniodawcy i zleceniobiorcy,
 - 3) rodziców i niani,
 - 4) rolnika i pomocnika rolnika
- zwanych dalej „stronami umowy”.

3. Umowa jest zawierana za pośrednictwem Systemu przy wykorzystaniu wzoru umowy.

4. Zawarcie umowy wymaga wprowadzenia do Systemu danych koniecznych do zawarcia umowy oraz wypełnienia wzoru umowy udostępnionego w Systemie. Za poprawność danych wprowadzonych do Systemu odpowiadają strony umowy.

5. Zawarcie umowy następuje z chwilą opatrzenia umowy kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym przez strony umowy.

6. Opatrzenie umowy podpisem osobistym albo podpisem zaufanym wywołuje skutek prawny równoważny podpisowi własnoręcznemu.

7. Zmiana umowy albo rozwiązanie umowy następuje przy wykorzystaniu wzoru udostępnionego w Systemie; przepisy ust. 4-6 stosuje się.

8. Wydanie świadectwa pracy następuje przy wykorzystaniu wzoru udostępnionego w Systemie. Pracodawca wypełnia wzór świadectwa pracy oraz opatruje go kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym.

9. Minister właściwy do spraw pracy udostępnia w Systemie wzory, o których mowa w ust. 4, 7 i 8, uwzględniając zakres danych niezbędnych do prawidłowego zawarcia, zmiany lub rozwiązania umowy oraz wydania świadectwa pracy, a także zgodność danych zawartych w tych wzorach z przepisami prawa pracy, ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 albo ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

10. Wzory, o których mowa w ust. 4, 7 i 8, podlegają uzgodnieniu z:

- 1) Ministrem Sprawiedliwości w zakresie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny;
- 2) ministrem właściwym do spraw rodziny w zakresie umów, o których mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3;
- 3) ministrem właściwym do spraw rolnictwa w zakresie umów, o których mowa w art. 91a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Art. 7. 1. W przypadku zawarcia za pośrednictwem Systemu umowy, o której mowa w:

- 1) art. 25 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy pracodawca wprowadza do Systemu:
 - a) dane pracownika, o których mowa w art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
 - b) dane pracodawcy:

- imię i nazwisko, nazwę lub firmę,
 - adres:
 - zamieszkania – w przypadku osoby fizycznej,
 - siedziby – w przypadku osoby fizycznej, osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,
 - wykonywania działalności – w przypadku, gdy miejsce realizacji umowy jest inne niż adres zamieszkania lub siedziby,
 - numer:
 - NIP – w przypadku osoby prawnej albo w przypadku jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,
 - PESEL – w przypadku osoby fizycznej, a w przypadku jego braku – rodzaj, numer i serię dokumentu potwierdzającego tożsamość,
 - numer wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego albo informację o wpisie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – jeżeli mikroprzedsiębiorca, rolnik albo osoba fizyczna będąca przedsiębiorcą podlega obowiązkowi wpisu do tego rejestru lub ewidencji,
- c) rodzaj umowy,
- d) datę zawarcia umowy,
- e) warunki pracy i płacy w szczególności:
- rodzaj pracy,
 - miejsce wykonywania pracy,
 - wysokość wynagrodzenia za pracę, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
 - wymiar czasu pracy,
 - termin rozpoczęcia pracy,
- f) informacje, o których mowa w art. 29 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – o ile zawarto umowę o pracę na czas określony w celu lub w przypadku określonym w tym przepisie;
- 2) art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny zleceniodawca wprowadza do Systemu:
- a) dane, o których mowa w pkt 1 lit. b, dotyczące zleceniodawcy,
 - b) dane zleceniobiorcy, w tym:

- imię i nazwisko,
 - adres zamieszkania,
 - PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj, numer i serię dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- c) datę rozpoczęcia i wygaśnięcia umowy,
- d) przedmiot zlecenia,
- e) wysokość wynagrodzenia,
- f) informację czy zleceniobiorca posiada inny tytuł do ubezpieczenia społecznego, wraz ze wskazaniem tego tytułu;
- 3) art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, rodzice wprowadzają do Systemu dane, o których mowa w art. 50 ust. 4 tej ustawy;
- 4) art. 91a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, rolnik wprowadza do Systemu:
- a) dane, o których mowa w pkt 1 lit. b, dotyczące rolnika,
 - b) dane pomocnika rolnika, w tym:
 - imię i nazwisko,
 - adres zamieszkania,
 - PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj, numer i serię dokumentu potwierdzającego tożsamość,
 - c) datę rozpoczęcia i wygaśnięcia umowy,
 - d) miejsce wykonywania pracy przy zbiorach,
 - e) zakres czynności wykonywanych na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach,
 - f) wysokość wynagrodzenia za pracę przy zbiorach.

2. Pracodawca, zleceniodawca, rodzice albo rolnik mogą wprowadzić do Systemu szczególne warunki umowy uzgodnione między stronami umowy.

3. Rolnik wprowadza do Systemu dane niezbędne do zgłoszenia pomocnika rolnika do ubezpieczenia społecznego rolników.

4. Pracodawca, zleceniodawca, rodzice albo rolnik wprowadzają do Systemu dane:

- 1) wynikające z przepisów dotyczących dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy;
- 2) niezbędne do rozwiązania umowy albo wydania świadectwa pracy.

5. Pracownik, zleceniobiorca, niania i pomocnik rolnika podają do Systemu dane służące do kontaktu, w tym numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej.

Art. 8. 1. W przypadku zawarcia umowy za pośrednictwem Systemu oświadczenie woli, wniosek oraz inne dokumenty:

- 1) pracodawcy, zleceniodawcy, rodziców i rolnika są składane,
- 2) pracownika, zleceniobiorcy, niani i pomocnika rolnika mogą być składane – za pośrednictwem Systemu.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, System zawiadamia strony umowy o:

- 1) otrzymaniu oświadczenia woli strony umowy, wniosku albo innych dokumentów,
- 2) dokonanej zmianie w danych, o których mowa w art. 7

– przez wysłanie krótkiej wiadomości tekstowej (SMS) na numer telefonu oraz wiadomości na adres poczty elektronicznej podanej przez strony umowy do kontaktu.

3. Oświadczenie woli stron umowy, wnioski albo inne dokumenty uważa się odpowiednio za złożone albo doręczone:

- 1) w dniu potwierdzenia w Systemie odczytania zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2;
- 2) po upływie 14 dni od dnia przesłania SMS oraz wiadomości na adres poczty elektronicznej – w przypadku nieodczytania zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2.

4. W przypadku gdy data przesłania SMS oraz wiadomości na adres poczty elektronicznej są różne, termin, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, liczy się od dnia późniejszej z tych czynności.

5. Oświadczenie woli, wniosek oraz inne dokumenty mogą być składane przy wykorzystaniu wzoru oświadczenia woli, wniosku lub innego dokumentu; przepisy art. 6 ust. 3–6 stosuje się odpowiednio.

6. Minister właściwy do spraw pracy może udostępnić w Systemie, po uzgodnieniu z Ministrem Sprawiedliwości, ministrem właściwym do spraw rodziny oraz ministrem właściwym do spraw rolnictwa, wzory oświadczeń woli, wniosków oraz innych dokumentów uwzględniając zakres danych niezbędnych do prawidłowego złożenia tych dokumentów, a także zgodność danych zawartych w tych wzorach z przepisami prawa pracy, ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 lub ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Art. 9. 1. W przypadku zawarcia umowy w Systemie dokumentacja tej umowy jest prowadzona i przechowywana w Systemie w postaci elektronicznej.

2. W przypadku dokumentu utworzonego poza Systemem w postaci papierowej lub elektronicznej pracodawca, zleceniodawca, rodzice albo rolnik załączają do Systemu cyfrową wersję lub cyfrowe odwzorowanie tego dokumentu w szczególności skan, i opatrują go kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym, potwierdzającym zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym. W takim przypadku dokumentem stanowiącym dokumentację w sprawach związanych z umowami jest dokument umieszczony w Systemie.

3. Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy z papierowej na elektroniczną następuje przez sporządzenie odwzorowania cyfrowego, w szczególności skanu, i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym, przez pracodawcę, zleceniodawcę, rodziców albo rolnika potwierdzającym zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym.

4. Do prowadzenia i przechowywania dokumentacji określającej sposób potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia oraz potwierdzającej liczbę godzin wykonania zlecenia przepis art. 8c ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207) stosuje się odpowiednio.

Art. 10. 1. Minister właściwy do spraw pracy realizuje obowiązki pracodawcy, o których mowa w art. 94⁷ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

2. Pracodawca przekazuje do Systemu informację o konieczności dłuższego przechowywania dokumentacji pracowniczej w przypadku, o którym mowa w art. 94⁴ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Art. 11. 1 Pracownik albo były pracownik może pobrać z Systemu dokumentację pracowniczą w terminie, o którym mowa w art. 94⁶ pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

2. W przypadku braku możliwości pobrania z Systemu dokumentacji pracowniczej minister właściwy do spraw pracy lub upoważniona przez niego osoba w terminie, o którym mowa w ust. 1, umożliwia:

1) pracownikowi albo byłemu pracownikowi,

2) osobom, o których mowa w art. 94⁹ § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika

– dostęp do Systemu w celu pobrania dokumentacji pracowniczej.

3. Zleceniobiorca, niania lub pomocnik rolnika może pobrać z Systemu dokumentację umowy; przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 12. Minister właściwy do spraw pracy lub upoważniona przez niego osoba, umożliwi dostęp do Systemu w przypadku:

- 1) o którym mowa w art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy – nowemu pracodawcy;
- 2) śmierci pracodawcy – zarządcy sukcesyjnego, o którym mowa w ustawie z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz. U. z 2021 r. poz. 170), albo osobie, o której mowa w art. 14 ust. 1 tej ustawy.

Art. 13. 1. Obsługiwanie umowy za pośrednictwem Systemu kończy się po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy.

2. W przypadku utraty przez pracodawcę, zleceniodawcę, albo rolnika w trakcie trwania umowy statusu podmiotu, o którym mowa w art. 1 ust. 3 pkt 1 lit. a albo b, przepis ust. 1 stosuje się.

Art. 14. Minister właściwy do spraw pracy podaje do publicznej wiadomości w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego tego ministra informację o dacie udostępnienia systemu teleinformatycznego do obsługi umów w terminie nie dłuższym niż 2 lata od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 15. 1. Umowy, o których mowa w art. 1 ust. 1, zawarte przed dniem wejścia w życie ustawy, mogą być obsługiwane w systemie teleinformatycznym do obsługi umów. Przepis art. 6 ust. 1 i 2 stosuje się.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracodawca, zleceniodawca, rodzice albo rolnik:

- 1) wprowadzają do systemu teleinformatycznego do obsługi umów dane, o których mowa w art. 7; przepis art. 6 ust. 4, 7 i 8 oraz art. 9 stosuje się odpowiednio;
- 2) sporządzają odwzorowanie cyfrowe, w szczególności skan:

- a) dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika,
 - b) dokumentacji umowy
- oraz opatrują każdy z dokumentów kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym potwierdzającym zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym.

Art. 16. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym
Iwona Szulc
Dyrektor Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej
/-podpisano elektronicznie/

<p>Nazwa projektu projekt ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Ministerstwo Rozwoju i Technologii Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi Ministerstwo Sprawiedliwości</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Marlena Małąg Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Mikołaj Tarasiuk – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w MRiPS tel.: 22-461-64-00 email: mikrozatrudnienie@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 1.12.2021</p> <p>Źródło: Inne</p> <p>Inicjatywa własna</p> <p>Nr w wykazie prac UD 230</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Dla małych podmiotów takich jak mikroprzedsiębiorcy, rolnicy i osoby fizyczne zawieranie umów o pracę, umów zlecenia, umów uaktywniających lub umów o pomocy przy zbiorach jest uciążliwe ze względu na formalności, jakich należy w związku z tym dokonać. Projekt ustawy odpowiada m.in. na problem znacznych obciążeń, jakie ponoszone są przez podmiot powierzający pracę, m.in. w związku ze zgłoszeniem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwanego dalej „ZUS”, obsługą korespondencji z ZUS i naliczaniem składek na ubezpieczenie, wyrejestrowywaniem z ZUS oraz naliczaniem podatku dochodowego (zob. np. case study w M. Duszczyk „Polska polityka imigracyjna a rynek pracy”, s. 277-282). Obciążenia te są szczególnie uciążliwe dla mikroprzedsiębiorstw, osób fizycznych oraz rolników ze względu na brak zasobów, które można przeznaczyć na wypełnianie zobowiązań administracyjnych oraz brak wiedzy co do szczegółowych wymogów prawa. Powoduje to zarówno większą pokusę przechodzenia do szarej strefy (niezależnie od chęci uniknięcia obciążeń finansowych), jak i zwiększa koszty powierzania pracy. W przypadku mikroprzedsiębiorców oraz rolników obniża to ich konkurencyjność oraz stanowi poważną barierę w ich rozwoju i zwiększaniu skali działalności, przyczyniając się do utrwalania w Polsce niekorzystnej struktury, z dominacją mikropodmiotów. Choć problem ten dotyczy w jednakowym stopniu pracowników polskich i cudzoziemskich, to w przypadku tych ostatnich, może być poważniejszy ze względu na niższą świadomość obowiązujących przepisów, co w konsekwencji prowadzi do zwiększania skali nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom w Polsce.

Niewątpliwie realizacja obowiązków pracowniczych z uwagi na zmieniające się przepisy jest czasochłonna i wymaga śledzenia aktualnego stanu prawnego. Krócej będą realizowały formalności podmioty wyspecjalizowane, dłużej osoby fizyczne sporadycznie zatrudniające pracowników.

Projektowana ustawa przyczyni się do znacznego zmniejszenia obciążeń dla mikroprzedsiębiorców, rolników oraz osób fizycznych w tym rodziców związanych z obowiązkami administracyjnymi przy powierzaniu pracy. Uwolni tym samym zasoby tych podmiotów, które będą mogły być przeznaczone - w przypadku mikroprzedsiębiorców oraz rolników - na prowadzenie zasadniczej działalności, a w przypadku osób fizycznych przyczyni się do zaoszczędzenia zasobów finansowych oraz czasu. Poza ww. ułatwieniami projekt ma na celu ułatwienie zawierania umów mikroprzedsiębiorcom, rolnikom, a także osobom fizycznym, które do tej pory tego nie robiły i pracowały w tzw. „szarej strefie”.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (dalej GUS) w 2017 r. pracę nierejestrowaną w Polsce wykonywało 880 tys. osób, tj. 5,4 % ogólnej liczby pracujących. Najczęściej powierzano pracę bez umowy w ogrodnictwie i rolnictwie. Wykonywała je co siódma osoba wykonująca pracę nierejestrowaną (15 %). Dużą grupę osób pracujących w tzw. „szarej strefie” stanowiły również osoby zajmujące się remontami i naprawami budowlano-instalacyjnymi (11,4 %), a także usługami budowlanymi i instalacyjnymi (9,1 %) oraz opieką nad dzieckiem lub starszą osobą (9,1 %). Według szacunków GUS liczba osób wykonujących w 2017 r. pracę

nierejestrowaną w obszarze prac domowych wyniosła ok. 44 tys., a w obszarze opieki nad dzieckiem lub osobą starszą wyniosła 82 tys.¹

Polska znajduje się w bardzo specyficznej sytuacji, bo polskie pracownice wyjeżdżają do pracy w Europie zachodniej, natomiast do Polski przyjeżdżają w celu podjęcia pracy cudzoziemki z państw trzecich.

Należy jednak podkreślić, że projektowana ustawa wprowadzi znaczne ułatwienie dla osób, które już teraz legalnie zatrudniają pracowników na podstawie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umowy uaktywniającej o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2021 r. poz. 75, z późn. zm.) oraz umowy o pomocy przy zbiorach, o której mowa w art. 91a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, z późn. zm.) System teleinformatyczny ułatwi zgodnie z prawem sporządzenie umowy o pracę, umów zlecenia, umów uaktywniających i umów o pomocy przy zbiorach. Dzięki Systemowi w jednym miejscu możliwe będzie zarówno zawarcie umowy jak i jej rejestracja w ZUS. System będzie automatycznie generował deklaracje i informacje. Za pośrednictwem Systemu możliwe będzie podpisywanie ww. dokumentów i wysyłanie ich bezpośrednio z Systemu.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Planowane działania:

- udostępnienie przez ministra właściwego do spraw pracy systemu teleinformatycznego umożliwiającego zawieranie umów według gotowych wzorów. Dostęp do systemu teleinformatycznego będzie zapewniony po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego, na indywidualnym koncie na portalu praca.gov.pl;
- rozszerzenie zastosowania podpisu zaufanego ze spraw urzędowych na zawieranie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umów uaktywniających oraz umów o pomocy przy zbiorach na portalu praca.gov.pl;
- wprowadzenie gotowych do wypełniania wzorów umów, które będą udostępniane w systemie teleinformatycznym, co zapewni ich sprawną dystrybucję oraz ułatwi wszystkim osobom zainteresowanym ich zawarciem (mikroprzedsiębiorcom, rolnikom, a także osobom fizycznym) obsługę całego procesu zawierania umów.

Głównym założeniem ustawy jest rozbudowa istniejącego już systemu teleinformatycznego na portalu praca.gov.pl o nowe funkcjonalności. System będzie też zintegrowany z systemem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 2296 i 2320) w zakresie zawierania umów przez mikroprzedsiębiorcę. Planuje się, że w systemach teleinformatycznych ministra właściwego do spraw pracy będą udostępnione do wypełnienia wzory umowy o pracę, umowy zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umowy uaktywniającej oraz umowy o pomocy przy zbiorach. Będą one zawierały elementy niezbędne do zawarcia zgodnego z prawem danego rodzaju umowy i będą zawierały dane wynikające z obowiązujących przepisów prawa pracy i Kodeksu cywilnego. Określenie powyższych wzorów nastąpi zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2021 r. poz. 670, z późn. zm.). Projektowane rozwiązanie ma na celu ułatwienie zawierania prostych umów w typowych sytuacjach.

W projekcie przewiduje się rozszerzenie zastosowania podpisu zaufanego oraz podpisu osobistego do zawierania umów. Należy zauważyć, że zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, (art. 29 § 1) umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli zaś umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Zgodnie zaś z regulacjami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”, (stosowanymi do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy) – do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Do zawarcia umowy wystarcza wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez

¹ „Praca nierejestrowana w Polsce w 2017”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.

jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany.

Natomiast do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarczy złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

Z powołanych przepisów wyraźnie wynika, iż umowa o pracę zawierana jest w formie pisemnej lub w równoważnej do niej formie elektronicznej, która wymaga opatrzenia oświadczenia woli kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Zgodnie z projektem podpisanie umowy będzie wymagało przez każdą ze stron użycia podpisu kwalifikowanego, podpisu osobistego albo podpisu zaufanego. Umowa zostanie zawarta po wprowadzeniu do Systemu danych koniecznych do jej zawarcia i z chwilą opatrzenia tych umów ww. podpisami elektronicznymi (w tym podpisem zaufanym) przez strony umowy. Powyższą zasadę zawarcia umowy będzie się również stosowało do zmiany i rozwiązania umowy o pracę oraz wydania świadectwa pracy.

Mając na uwadze powyższe należy podkreślić, że projektowane przepisy rozszerzają jedynie katalog podpisów, których można będzie użyć do zawarcia umów obsługiwanych w Systemie. Przyjęte rozwiązanie wynika z coraz powszechniejszej digitalizacji usług i rozpowszechniania różnych nowych form podpisów elektronicznych.

Należy podkreślić, że podpis zaufany, potwierdza tożsamość obywatela za pomocą pieczęci elektronicznej ministra właściwego do spraw informatyzacji. Żeby skorzystać z tej opcji nie trzeba żadnych dodatkowych narzędzi elektronicznych, wystarczy numer telefonu lub konto z możliwością korzystania z bankowości elektronicznej.

Natomiast podpis osobisty to zaawansowany podpis elektroniczny. Prawdziwość danych posiadacza podpisu potwierdza certyfikat podpisu osobistego, zawierający imię (imiona), nazwisko, obywatelstwo oraz numer PESEL. Aby certyfikat podpisu osobistego znalazł się w e-dowodzie, osoba powinna wyrazić na to zgodę podczas składania wniosku o nowy dowód osobisty.

Niezależnie od powyższego przewiduje się, że System będzie miał dodatkowe funkcjonalności pozwalające m.in. na obliczanie wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi i wystawianie świadectwa pracy. Przewiduje się, że pracodawcy, rolnicy, rodzice albo zleceniodawcy za pośrednictwem systemu teleinformatycznego dokonają zgłoszeń do ZUS, a System ułatwi wyliczenie oraz przekazanie składek i zaliczek z tytułu podatków.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy to pracodawca jest obowiązany prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza). Pracodawca ma obowiązek przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Przewiduje się, że na mocy projektowanych przepisów, pracodawca zostanie zwolniony z obowiązków związanych z przechowywaniem i archiwizowaniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Czynności te za niego będzie wykonywał System teleinformatyczny, który zapewni zachowanie poufności, integralności, kompletności oraz dostępności ww. dokumentów.

W projekcie zapewniono dostęp do dokumentacji pracowniczej następcy prawnemu pracodawcy, o którym mowa w art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy – nowemu pracodawcy oraz zarządcy sukcesyjnemu, ustanowionemu zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. z 2021 r. poz. 170), albo osobie o której mowa w art. 14 ust. 1 tej ustawy z w przypadku śmierci pracodawcy.

Przewiduje się, że do zadań ministra właściwego do spraw pracy będzie należało:

- 1) zapewnienie funkcjonowania systemu teleinformatycznego;
- 2) realizacja obowiązków pracodawcy, o których mowa w art. 94⁷ Kodeksu pracy, tj. niszczenie dokumentacji pracowniczej w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści, w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przeznaczonego na odbiór tej dokumentacji.

Minister właściwy do spraw pracy będzie administratorem danych osobowych odpowiedzialnym za przestrzeganie przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych określonych w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.).

Do obowiązków pracodawcy, rolnika, rodzica albo zleceniodawcy będzie należało załączenie cyfrowej wersji lub cyfrowego odwzorowania dokumentu wytworzonego poza Systemem i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym .

Pracodawca będzie obowiązany do przekazania do Systemu informacji o konieczności dłuższego przechowywania dokumentacji pracowniczej w przypadku, o którym mowa w art. 94⁴ Kodeksu pracy.

W porównaniu do obecnego stanu prawnego wynikającego z przepisów Kodeksu pracy projekt zakłada następujące rozwiązania:

- 1) stworzenie przez ministra właściwego do spraw pracy wzorów określonych dokumentów;
- 2) umożliwienie zawierania umów i ich zmiany, rozwiązania czy dokonywania innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z takiej umowy w sposób elektroniczny w Systemie;
- 3) wprowadzenie mechanizmu powiadamiania stron umowy o otrzymaniu oświadczeń woli strony umowy, wniosku oraz innych dokumentów. Informacje będzie przekazywana przez wysłanie krótkiej wiadomości tekstowej (SMS) na numer wskazany przez strony umowy do kontaktu oraz wiadomości na adres poczty elektronicznej (e-mail) wskazane przez strony umowy do kontaktu. Numer telefonu będzie podawany do Systemu i nie będzie bez zgody pracownika, zleceniobiorcy, niani czy pomocnika rolnika udostępniany osobie powierzającej pracę;
- 4) prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej w systemie teleinformatycznym ministra właściwego do spraw pracy.

Projektowane rozwiązania stanowiące odrębności w stosunku do przepisów Kodeksu pracy wynikają z elektronicznej formy zawierania umów. We wszystkich sprawach nieuregulowanych zastosowanie będą miały odpowiednio przepisy Kodeksu pracy albo Kodeksu cywilnego.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Podczas analiz istniejących rozwiązań międzynarodowych nie napotkano rozwiązań wspierających gospodarstwa domowe, mikroprzedsiębiorców oraz rolników – za pośrednictwem systemów informatycznych – w zakresie zawierania i rozliczania umów dotyczących zatrudniania.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
gospodarstwa domowe	13,6 mln	bdl/stat.gov.pl › portalinformacyjny › defaultaktualnos	Pozytywne - ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników, np. do opieki nad dzieckiem lub osoba starszą
gospodarstwa rolne	1,4 mln	dane GUS z 2018 r.	Pozytywne - ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników np. do pracy przy zbiorach
mikroprzedsiębiorcy	2,15 mln	dane GUS z 2018 r.	Pozytywne – ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy zostanie przedłożony do konsultacji publicznych oraz opiniowania na podstawie § 36 ust. 1 oraz § 38 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.) oraz do zaopiniowania w trybie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263, z późn. zm.) oraz art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809, z późn. zm.) następującym podmiotom:

- 1) Business Centre Club – Związek Pracodawców;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) NSZZ „Solidarność”;
- 4) Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 6) Konfederacja „Lewiatan”;
- 7) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;

- 8) Federacja Przedsiębiorców Polskich;
- 9) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 10) Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców;
- 11) Krajowa Izba Gospodarcza;
- 12) Krajowa Rada Izb Rolniczych;
- 13) Federacja Branżowych Związków Producentów Rolnych;
- 14) Krajowy Związek Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych;
- 15) Związek Sadowników Rzeczypospolitej Polskiej;
- 16) Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP;
- 17) Polski Związek Pracodawców Budownictwa;
- 18) Polska Izba Przemysłowo - Handlowa Budownictwa;
- 19) Polska Izba Handlowa.
- 20) Związek Miast Polskich;
- 21) Związek Miast Polskich/Unia Metropolii Polskich;
- 22) Unia Miasteczek Polskich;
- 23) Związek Gmin Wiejskich RP;
- 24) Związek Powiatów Polskich;
- 25) Związek Gmin Wiejskich RP;
- 26) Związek Województw RP;
- 27) Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości.

Na konsultacje publiczne i opiniowanie przewiduje się 30 dni.

Projekt ustawy zostanie jednocześnie skierowany do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego w trybie ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.).

Stosownie do postanowień uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów projekt zostanie przedłożony do zaopiniowania Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
Dochody ogółem													
budżet państwa													
JST													
Fundusz Pracy													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Wydatki ogółem	0,6	1,2	1,2										3
budżet państwa													
JST													
Fundusz Pracy	0,6	1,2	1,2										3
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Saldo ogółem	-0,6	-1,2	-1,2										-3
budżet państwa													
JST													
Fundusz Pracy	-0,6	-1,2	-1,2										-3
pozostałe jednostki (oddzielnie)													

Źródła finansowania	Fundusz Pracy w ramach planu finansowego oraz Instrument na rzecz odbudowy i zwiększania odporności.
---------------------	--

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Przygotowując wyliczenia związane z kosztami modernizacji systemu IT bazowano na średniorocznych wydatkach na utrzymanie i rozwój systemów teleinformatycznych w 2019 i 2020 r. Kwoty te zostały uaktualnione o wskaźnik rocznego wzrostu wynagrodzeń oraz zwiększone proporcjonalnie o koszty nowych planowanych rozwiązań.</p> <p>Oszacowania kosztów dokonano na podstawie kwot za realizację usług o analogicznym zakresie w obowiązujących umowach zawartych w 2020 r. na realizację usług dotyczących systemu Wortal, oraz systemu WUP-Viator. Średnioroczne wydatki na utrzymanie i rozwój ww. systemów teleinformatycznych w latach 2019 i 2020 r. wyniosły odpowiednio Wortal – 546 160,66 zł WUP-Viator - 859 884,50 zł. Średnioroczny koszt utrzymania i rozwoju ww. systemów wyniósł 703 022,6 zł.</p> <p>W oszacowaniu kosztów uwzględniono sumę następujących kwot składowych:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kwotę przeznaczoną na zmiany i rozwój systemu <p>W ramach usługi rozwoju będą dokonywane zmiany w systemie. Kwota do wyliczeń została zwiększona o 150%, niż średnia kwota za realizację usług o analogicznym charakterze, wynikająca z umów dot. systemu Wortal, oraz systemu WUP-Viator. W obliczeniach został uwzględniony również prognozowany średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem na 2021 r. W ramach usługi rozwoju zostaną zrealizowane również zmiany zdefiniowane przez Zamawiającego na dzień zawarcia Umowy. Zamawiający przyjął do wyliczeń pracochłonność realizacji zmian na 5 000 roboczogodzin.</p> <ul style="list-style-type: none"> - kwotę przeznaczoną na płatności ryczałtowe dotyczące administrowania oraz usuwania awarii i błędów w systemie <p>Kwota do wyliczeń została zwiększona o 150%, niż średnia kwota za realizację usług o analogicznym charakterze wynikająca z umów dot. systemu Wortal, oraz systemu WUP-Viator ze względu na podwyższone wymagania dotyczące dostępności oraz SLA, bardziej złożoną architekturę i wielkość systemu. Został uwzględniony również prognozowany średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem na 2021 r.</p> <ul style="list-style-type: none"> - kwotę przeznaczoną na płatności ryczałtowe dotyczące wsparcia helpdesk dla Użytkowników systemu <p>W zakresie usługi helpdesk dla Użytkowników Systemu, kwota do wyliczeń została zwiększona o 150% w porównaniu ze średnią kwotą na realizację usług o analogicznym charakterze wynikająca z ww. umów - ze względu na znacznie większą liczbę użytkowników. Został uwzględniony również prognozowany średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem na 2021 r.</p>
--	---

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	-						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Ułatwienie zawierania i rozliczania umów o pracę. Ograniczenie skali zatrudnienia w szarej strefie.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe osoby starsze i osoby niepełnosprawne.	Ułatwienie zawierania i rozliczania umów o pracę. Ograniczenie skali zatrudnienia w szarej strefie.						
	rolnicy	Ułatwienie zawierania i rozliczania umów o pracę. Ograniczenie skali zatrudnienia w szarej strefie.						
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Projektowana ustawa przyczyni się do znacznego zmniejszenia obciążeń dla mikroprzedsiębiorców, związanych z obowiązkami administracyjnymi przy powierzaniu pracy. Uwolni tym samym zasoby tych podmiotów, które będą mogły być przeznaczone na prowadzenie zasadniczej działalności.</p> <p>Planuje się, że w systemach teleinformatycznych ministra właściwego do spraw pracy będą udostępnione do wypełnienia wzory umowy o pracę, umowy zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umowy uaktywniającej oraz umowy o pomocy przy zbiorach. Będą one zawierały elementy niezbędne do zawarcia zgodnego z prawem danego rodzaju umowy i będą zawierały dane wynikające z obowiązujących przepisów prawa pracy. Określenie powyższych wzorów nastąpi zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne.</p> <p>Ponadto przewiduje się, że system będzie miał dodatkowe funkcjonalności pozwalające m.in. wydawanie świadectwa pracy. Przewiduje się, że pracodawcy, rolnicy, rodzice albo zleceniodawcy za pośrednictwem Systemu dokonają zgłoszeń do ZUS a System ułatwi wyliczenie oraz przekazanie składek i zaliczek z tytułu podatków, a także wysokości wynagrodzenia, jakie należy wpłacić pracownikowi na konto.</p> <p>Projekt będzie oddziaływał także na zwiększenie wydatków po stronie pracodawcy, ale ze względu na fakultatywny charakter rozwiązania, nie jest możliwe oszacowanie skutków finansowych dla mikroprzedsiębiorców.</p> <p>Niewątpliwie realizacja obowiązków pracowniczych z uwagi na zmieniające się przepisy jest czasochłonna i wymaga śledzenia zmieniającego się stanu prawnego. Krócej będą realizowały formalności podmioty wyspecjalizowane, dłużej osoby fizyczne sporadycznie zatrudniające pracowników. Nie jest możliwe jednoznacznie wskazanie czasu, jaki zajmują formalności związane ze zgłoszeniem pracownika do ZUS, czy urzędów skarbowych oraz rozliczenie należności wynikających z zawieranych umów.</p>
--	---

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

tak
 nie
 nie dotyczy

zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne: ...

zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne: ...

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.

tak
 nie
 nie dotyczy

Komentarz:

Dla małych podmiotów takich jak mikroprzedsiębiorcy, rolnicy i osoby fizyczne zawieranie umów o pracę, umów zlecenia, umów uaktywniających lub umów o pomocy przy zbiorach jest uciążliwe ze względu na formalności, jakich należy w związku z tym dokonać. Projekt ustawy odpowiada m.in. na problem znacznych obciążeń, jakie ponoszone są przez podmiot powierzający pracę, m.in. w związku ze zgłoszeniem do ZUS, obsługą korespondencji z ZUS i naliczaniem składek na ubezpieczenie, wyrejestrowywaniem z ZUS oraz naliczaniem podatku dochodowego (zob. np. case study w M. Duszczyk „Polska polityka imigracyjna a rynek pracy”, s. 277-282). Obciążenie te są szczególnie uciążliwe dla mikroprzedsiębiorstw, osób fizycznych oraz rolników ze względu na brak zasobów, które można przeznaczyć na wypełnianie zobowiązań administracyjnych oraz brak wiedzy co do szczegółowych wymogów prawa.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowane rozwiązania mają na celu ułatwienia w zawieraniu umów i informatyzację zawieranych umów oraz procesu naliczania wynagrodzeń. Planuje się, że przyczyni się to do zmniejszenia wielkości zatrudnienia w „szarej strefie”, m.in. osób pracujących jako opiekunki do dzieci i osób starszych. Dodatkowo, przyczyni się do ułatwienia zawierania przez rolników umów przy zbiorach i dopełnienie przez nich obowiązków z tym związanych.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
--	--	---

Omówienie wpływu	
------------------	--

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planowane jest wejście w życie ustawy w IV kwartale 2022 r.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Planowane jest przeprowadzenie ewaluacji po 2 latach obowiązywania ustawy. Ewaluacji dokona minister właściwy do spraw pracy. Miernikiem ewaluacji będzie liczba umów zawartych w systemie.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

--

UZASADNIENIE

1. Potrzeba i cel uchwalenia ustawy

Dla małych podmiotów, takich jak mikroprzedsiębiorcy, rolnicy i osoby fizyczne, zawieranie m.in. umów o pracę, umów zlecenia, umów uaktywniających lub umów o pomocy przy zbiorach jest uciążliwe ze względu na formalności, jakich należy w związku z tym dokonać. Projekt ustawy odpowiada m.in. na problem znacznych obciążeń, jakie ponoszone są przez podmiot powierzający pracę, m.in. w związku ze zgłoszeniem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwanym dalej „ZUS”, obsługą korespondencji z ZUS i naliczaniem składek na ubezpieczenie, wyrejestrowywaniem z ZUS oraz naliczaniem podatku dochodowego (zob. np. case study w M. Duszczyk „Polska polityka imigracyjna a rynek pracy”, s. 277-282). Obciążenia te są szczególnie uciążliwe dla mikroprzedsiębiorstw, osób fizycznych oraz rolników ze względu na brak zasobów, które można przeznaczyć na wypełnianie zobowiązań administracyjnych oraz brak wiedzy co do szczegółowych wymogów prawa. Powoduje to zarówno większą pokusę przechodzenia do szarej strefy (niezależnie od chęci uniknięcia obciążeń finansowych), jak i zwiększa koszty powierzania pracy. W przypadku mikroprzedsiębiorców oraz rolników, obniża to ich konkurencyjność oraz stanowi poważną barierę w ich rozwoju i zwiększaniu skali działalności, przyczyniając się do utrwalania w Polsce niekorzystnej struktury, z dominacją mikropodmiotów. Choć problem ten dotyczy w jednakowym stopniu pracowników polskich i cudzoziemskich, to w przypadku tych ostatnich, może być poważniejszy ze względu na niższą świadomość obowiązujących przepisów, co w konsekwencji prowadzi do zwiększania skali nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom w Polsce.

Niewątpliwie realizacja obowiązków pracowniczych z uwagi na zmieniające się przepisy jest czasochłonna i wymaga śledzenia zmieniającego się stanu prawnego. Krócej będą realizowały formalności podmioty wyspecjalizowane, dłużej osoby fizyczne sporadycznie zatrudniające pracowników.

Projektowana ustawa przyczyni się do znacznego zmniejszenia obciążeń dla mikroprzedsiębiorców, rolników oraz osób fizycznych związanych z obowiązkami administracyjnymi przy powierzaniu pracy. Uwolni tym samym zasoby tych podmiotów, które będą mogły być przeznaczone - w przypadku mikroprzedsiębiorców oraz rolników - na prowadzenie zasadniczej działalności, a w przypadku osób fizycznych przyczyni się

do zaoszczędzenia zasobów finansowych oraz czasu. Wykorzystanie systemów informatycznych i zautomatyzowanie tego procesu umożliwi osiągnięcie tych celów, bez konieczności zmiany samych przepisów związanych z powierzaniem pracy.

Poza ww. ułatwieniami dla osób, które legalnie zatrudniają pracowników, projekt ma na celu ułatwienie zawierania umów mikroprzedsiębiorcom, rolnikom, a także osobom fizycznym, które do tej pory tego nie robiły i pracowały w tzw. „szarej strefie”.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (dalej GUS), w 2017 r. pracę nierejestrowaną w Polsce wykonywało 880 tys. osób, tj. 5,4 % ogólnej liczby pracujących. Najczęściej powierzano prace bez umowy w ogrodnictwie i rolnictwie. Wykonywała je co siódma osoba wykonująca pracę nierejestrowaną (15 %). Dużą grupę osób pracujących w tzw. „szarej strefie” stanowiły również osoby zajmujące się remontami i naprawami budowlano-instalacyjnymi (11,4 %), a także usługami budowlanymi i instalacyjnymi (9,1 %) oraz opieką nad dzieckiem lub starszą osobą (9,1 %). Według szacunków GUS, liczba osób wykonujących w 2017 r. pracę nierejestrowaną w obszarze prac domowych wyniosła ok. 44 tys., a w obszarze opieki nad dzieckiem lub osobą starszą wyniosła 82 tys.¹

Polska znajduje się w bardzo specyficznej sytuacji, bo jednocześnie jest „dostawcą” i „odbiorcą” opiekunek. Polskie pracownice wyjeżdżają do pracy w Europie zachodniej, natomiast do Polski przyjeżdżają w celu podjęcia pracy cudzoziemki z państw trzecich.

Należy jednak podkreślić, że projektowana ustawa wprowadzi znaczne ułatwienie dla osób, które już teraz legalnie zatrudniają pracowników na podstawie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umowy uaktywniającej, o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2021 r. poz. 75, z późn. zm.) oraz umów o pomocy przy zbiorach, o której mowa w art. 91a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266).

Zakłada się, że wprowadzony na podstawie projektowanej ustawy system teleinformatyczny ułatwi zgodnie z prawem sporządzenie umowy o pracę, umów zlecenia, umów uaktywniających oraz umów o pomocy przy zbiorach. Dzięki temu systemowi w jednym miejscu możliwe będzie zarówno zawarcie umowy, jak i jej rejestracja w ZUS. System będzie automatycznie generował deklaracje, i informacje. Za pośrednictwem Systemu możliwe będzie podpisywanie ww. dokumentów i wysyłanie ich bezpośrednio z Systemu.

¹ „Praca nierejestrowana w Polsce w 2017”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.

Dzięki obsłudze umów w Systemie pracownicy, zleceniobiorcy, nianie oraz pomocnicy rolnika będą mieli prowadzone umowy w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami oraz będą mieli prawidłowo naliczane i odprowadzane podatki oraz składki na ubezpieczenie. Z drugiej strony prawodawcy i zleceniodawcy, rodzice oraz rolnicy zyskają narzędzie do prowadzenia umów oraz archiwizacji dokumentacji.

Zaproponowany w projekcie ustawy zakres przetwarzanych danych osobowych stanowi niezbędne minimum umożliwiające obsługę umów w Systemie. Zakres pozyskiwanych danych będzie taki sam jak w przypadku umów zawieranych w sposób tradycyjny i wynikający z przepisów prawa pracy i Kodeksu cywilnego oraz ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczenia społecznego i ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Należy zatem przyjąć, że w odniesieniu do tego zakresu przetwarzanych informacji realizowane są cele określone w art. 6 ust. 1 lit. c oraz lit. e rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE. L Nr 119, str. 1). W celu zabezpieczenia przetwarzanych danych osobowych w ustawie wprowadzono minimalne warunki zapobiegania nadużyciom lub niezgodnemu z prawem dostępowi lub przekazywaniu tych informacji. Obejmują one m.in. obowiązek pisemnego upoważnienia dla osób odpowiedzialnych za przetwarzanie danych, oraz pisemne zobowiązanie tych osób do zachowania poufności.

Dane osobowe będą przechowywane przez okres 10 lat, okres ten jest tożsamy z okresem obowiązującym pracodawcę na gruncie przepisów Kodeksu pracy do przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Po dokonaniu analizy potencjalnego ryzyka naruszenia praw lub wolności osób, których dane będą przetwarzane, projektodawca nie przewiduje wystąpienia takiego zagrożenia.

Skala i charakter przetwarzania danych osobowych w związku z realizacją zadań wprowadzanych projektowaną ustawą może rodzić potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z Systemu. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż system teleinformatyczny na portalu praca.gov.pl funkcjonuje od kilku lat i będzie jedynie rozbudowany o nowe funkcjonalności. Dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemu zostanie wykorzystane do ochronnych danych pozyskanych w związku z obsługą umów w Systemie. Uwzględniając charakter i zakres przetwarzania danych osobowych oraz mając na uwadze ryzyko naruszenia praw osób fizycznych zostaną wdrożone

odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych danych.

Zwiększenie funkcjonalności Systemu oraz zakresu przetwarzanych danych może potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo przetwarzanych danych, jednakże korzyści dla osób korzystających z możliwości obsługi umów w Systemie przewyższają ewentualnie istniejące ryzyka. Szczegółowy sposób zabezpieczenia danych został omówiony w uzasadnieniu do art. 2.

2. Szczegółowe omówienie projektowanych zmian

Planowane działania:

- udostępnienie przez ministra właściwego do spraw pracy systemu teleinformatycznego, umożliwiającego zawieranie umów według gotowych wzorów. Dostęp do systemu teleinformatycznego będzie zapewniony po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego, na indywidualnym koncie na portalu praca.gov.pl;
- rozszerzenie zastosowania podpisu zaufanego ze spraw urzędowych na zawieranie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umów uaktywniających oraz umów o pomocy przy zbiorach na portalu praca.gov.pl;
- wprowadzenie gotowych do wypełniania wzorów umów które będą udostępniane w Systemie, co zapewni ich sprawną dystrybucję oraz ułatwi wszystkim osobom zainteresowanym ich zawarciem (mikroprzedsiębiorcom, rolnikom, a także osobom fizycznym) obsługę całego procesu zawierania umów.

Głównym założeniem ustawy jest rozbudowa istniejącego już systemu teleinformatycznego na portalu praca.gov.pl o nowe funkcjonalności. System będzie też zintegrowany z systemem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 2296, z późn. zm.) ale jedynie w zakresie zawierania umów przez mikroprzedsiębiorcę.

Planuje się, że w systemach teleinformatycznych ministra właściwego do spraw pracy będą udostępnione do wypełnienia wzory umów o pracę, umowy zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umowy uaktywniające oraz umowy o pomocy przy zbiorach. Będą one zawierały elementy niezbędne do zawarcia zgodnego z prawem danego rodzaju umowy i będą zawierały dane wynikające z przepisów prawa pracy, Kodeksu cywilnego, ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w

wieku do lat 3, albo ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników. Określenie powyższych wzorów nastąpi zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne.

Projektowane rozwiązanie ma na celu ułatwienie zawierania prostych umów w typowych sytuacjach.

W projekcie przewiduje się rozszerzenie zastosowania podpisu zaufanego oraz podpisu osobistego do zawierania umów. Należy zauważyć, że zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, (art. 29 § 2), umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli zaś umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Zgodnie zaś z regulacjami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”, (stosowanymi do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy) – do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Do zawarcia umowy wystarcza wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany.

Natomiast do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

Z powołanych przepisów wyraźnie wynika, iż umowa o pracę zawierana jest w formie pisemnej lub w równoważnej do niej formie elektronicznej, która wymaga opatrzenia oświadczenia woli kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Zgodnie z projektem, podpisanie umowy będzie wymagało przez każdą ze stron użycia podpisu kwalifikowanego, podpisu osobistego albo profilu zaufanego (podpisu zaufanego). Umowa zostanie zawarta po wprowadzeniu do Systemu danych koniecznych do jej zawarcia i z chwilą opatrzenia tych umów ww. podpisami elektronicznymi (w tym podpisem zaufanym) przez strony umowy. Powyższą zasadę zawarcia umowy będzie się również stosowało do zmiany i rozwiązania umowy o pracę oraz wydania świadectwa pracy.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że projektowane przepisy rozszerzają jedynie katalog podpisów, których można będzie użyć do zawarcia umów obsługiwanych w Systemie. Przyjęte rozwiązanie wynika z coraz powszechniejszej digitalizacji usług i rozpowszechniania różnych nowych form podpisów elektronicznych.

Należy podkreślić, że podpis zaufany potwierdza tożsamość obywatela za pomocą pieczęci elektronicznej ministra właściwego do spraw informatyzacji. Żeby skorzystać z tej opcji nie trzeba żadnych dodatkowych narzędzi elektronicznych, wystarczy numer telefonu lub konto z możliwością korzystania z bankowości elektronicznej.

Natomiast podpis osobisty to zaawansowany podpis elektroniczny. Prawdziwość danych posiadacza podpisu potwierdza certyfikat podpisu osobistego, zawierający imię (imiona), nazwisko, obywatelstwo oraz numer PESEL. Aby certyfikat podpisu osobistego znalazł się w e-dowodzie, osoba powinna wyrazić na to zgodę podczas składania wniosku o nowy dowód osobisty.

Niezależnie od powyższego przewiduje się, że System będzie miał dodatkowe funkcjonalności pozwalające m.in. na obliczanie wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi i wydawanie świadectwa pracy. Przewiduje się, że pracodawca za pośrednictwem Systemu dokona zgłoszeń do ZUS, a System umożliwi wyliczenie i opłacenie składek i zaliczek podatkowych, a także wysokości wynagrodzenia, jakie należy wpłacić pracownikowi na konto. Dodatkowo, System umożliwi po utracie pracy przez pracownika kontakt w sposób elektroniczny z organem zatrudnienia.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy, to pracodawca jest obowiązany prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza). Pracodawca ma obowiązek przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Przewiduje się, że na mocy projektowanych przepisów, pracodawca zostanie zwolniony z obowiązków związanych z przechowywaniem i archiwizowaniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Czynności w tym zakresie będą realizowane przez

System, który zapewni zachowanie poufności, integralności, kompletności oraz dostępności ww. dokumentów w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem dokumentacji pracowniczej.

Przewiduje się, że do zadań ministra właściwego do spraw pracy będzie należało:

- 1) zapewnienie funkcjonowania systemu teleinformatycznego;
- 2) realizacja obowiązków pracodawcy, o których mowa w art. 94⁷ § 1 Kodeksu pracy, tj. niszczenie dokumentacji pracowniczej w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści, w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przeznaczanego na odbiór tej dokumentacji.

Minister właściwy do spraw pracy będzie administratorem danych osobowych, odpowiedzialnym za przestrzeganie przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych, określonych w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.).

Do obowiązków pracodawcy, rolnika, rodziców albo zleceniodawcy będzie należało załączenie cyfrowej wersji lub cyfrowego odwzorowania dokumentu wytworzonego poza System.

Pracodawca będzie obowiązany do przekazania do Systemu informacji o konieczności dłuższego przechowywania dokumentacji pracowniczej w przypadku, o którym mowa w art. 94⁴ Kodeksu pracy.

W porównaniu do obecnego stanu prawnego, wynikającego z przepisów Kodeksu Pracy, projekt zakłada następujące rozwiązania:

- 1) stworzenie przez ministra właściwego do spraw pracy wzoru określonych dokumentów;
- 2) umożliwienie zawierania umów i ich zmiany, rozwiązania czy dokonywania innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z takiej umowy w sposób elektroniczny w Systemie;
- 3) wprowadzenie mechanizmu powiadamiania stron umowy o otrzymaniu oświadczeń woli strony umowy, wniosku, oraz innych dokumentów. Będzie się to odbywało przez wysłanie krótkiej wiadomości tekstowej (SMS) na numer wskazany przez strony umowy do kontaktu oraz wiadomości na adres poczty elektronicznej (e-mail), wskazany przez strony umowy do kontaktu. Numer telefonu będzie podawany do Systemu i nie będzie bez zgody pracownika, zleceniobiorcy, niani czy pomocnika rolnika udostępniany osobie powierzającej pracę;

- 4) prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej w Systemie.

Projektowane rozwiązania stanowiące odrębności w stosunku do przepisów Kodeksu pracy wynikają z elektronicznej formy zawierania umów. We wszystkich sprawach nieuregulowanych w ustawie zastosowanie będą miały odpowiednio przepisy Kodeksu pracy lub Kodeksu cywilnego.

3. Szczegółowy zakres projektowanych zmian.

Art. 1.

W art. 1 określono zakres przedmiotowy ustawy, wskazując, że ustawa będzie dotyczyła obsługi umów o pracę, umów o pomocy przy zbiorach, umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umów uaktywniających oraz umów zlecenia. Planuje się, że ustawa będzie miała zastosowanie tylko do tych wskazanych rodzajów umów. Są one bowiem najpopularniejszą formą zatrudnienia. Pracodawca, który planuje zatrudnić pracownika, ma do wyboru różne formy zatrudnienia, w zależności od charakteru pracy.

Najbardziej podstawową i powszechną formą zatrudniania pracownika jest stosunek pracy, czyli umowa o pracę. Opiera się on w głównej mierze na regulacjach prawnych ujętych w Kodeksie pracy. Jest to akt, który reguluje prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czyli pracownika i pracodawcy. Kolejną najbardziej popularną formą podejmowania pracy jest umowa zlecenia. Umowa ta jest podpisywana pomiędzy zleceniodawcą a zleceniobiorcą, a jej przedmiotem jest wykonanie określonej czynności prawnej (np. pracy) dla zleceniodawcy na warunkach określonych w umowie. Niezależnie od powyższego przewiduje się zastosowanie Systemu do obsługi umów wskazanych w art. 750 Kodeksu cywilnego, czyli umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu oraz umowy uaktywniającej o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. Umowa uaktywniająca jest rodzajem umowy o świadczenie usług, którą regulują odpowiednio zawarte w Kodeksie cywilnym przepisy o umowie zlecenia. Założeniem i przedmiotem umowy uaktywniającej jest zlecenie niani sprawowania opieki nad dzieckiem lub dziećmi. Projekt przewiduje również obsługę w Systemie umów o pomocy przy zbiorach z uwagi na fakt, że jest to najczęściej zawierana umowa przez rolników.

W projektowanym przepisie określono również zakres podmiotowy. Zgodnie z przepisem z rozwiązań przewidzianych w ustawie będą mogli skorzystać mikroprzedsiębiorcy, rolnicy rodzice oraz osoby fizyczne. Definicję mikroprzedsiębiorcy zawiera art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców. Zgodnie z definicją, za mikroprzedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

- a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
- b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

W odniesieniu do umowy uaktywniającej, o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, stronami umowy będą rodzice albo rodzic samotnie wychowujący dziecko w rozumieniu art. 3 tej ustawy i niania.

W polskim prawie obowiązuje kilka niezależnych od siebie, odmiennych zakresowo definicji określenia „rolnik (producent rolny)”, w zależności od spraw, które regulują poszczególne ustawy. Mając na uwadze cel ustawy, wprowadzono odesłanie do art. 6 pkt 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników. Zgodnie z tym przepisem, przez rolnika rozumie się pełnoletnią osobę fizyczną, zamieszkującą i prowadzącą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność rolniczą w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym, w tym również w ramach grupy producentów rolnych, a także osobę, która przeznaczyła grunty prowadzonego przez siebie gospodarstwa rolnego do zalesienia.

W art. 1 w ust. 2 zawarto definicję obsługi w systemie teleinformatycznym umów. Zgodnie z definicją, przez obsługę w systemie teleinformatycznym umów należy rozumieć zawieranie umów, ich zmienianie lub rozwiązywanie oraz dokonywanie innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z takiej umowy.

Art. 2

Planuje się rozbudowę obecnego systemu teleinformatycznego ministra właściwego do spraw pracy o nowe funkcjonalności określone w projekcie. Zakłada się, że przedmiotowy System spełnia właściwości i cechy w zakresie funkcjonalności, niezawodności, używalności, wydajności, przenoszalności i pielęgnowalności. Wskazano, że zabezpieczenia stosowane przez administratorów danych w celu ochrony danych osobowych będą polegać co najmniej na

dopuszczeniu do przetwarzania danych osobowych wyłącznie osób posiadających pisemne upoważnienie wydane przez administratora danych i pisemnym zobowiązaniu osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych do zachowania ich w tajemnicy.

Obecnie w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej wykorzystywanych jest szereg mechanizmów w zakresie bezpieczeństwa przetwarzania informacji, które będą wykorzystane w przedmiotowym Systemie. Podstawowym elementem bezpieczeństwa są urządzenia typu firewall, które filtrują ruch sieciowych przychodzący i wychodzący z wykorzystaniem mechanizmów IPS i IDS. Co do zasady udostępniane aplikacje w sieci Internet zaopatrzone są w certyfikat domeny Ministerstwa, zapewniając szyfrowanie komunikacji pomiędzy przeglądarką a serwerem aplikacyjnym uniemożliwiając praktycznie podgląd przesyłanych danych. Aplikacja dostępna będzie poprzez dedykowane porty komunikacyjne. Zostaną wykorzystane mechanizmy filtracji adresów IP, z których dozwolone będzie połączenie do serwera aplikacyjnego. Planuje się, że umożliwi korzystanie z metod bezpiecznego uwierzytelnienia użytkownika z wykorzystaniem podpisu elektronicznego lub profilu zaufanego dla danego zdefiniowanego użytkownika. Środowisko bazodanowe podłączone do serwera aplikacyjnego stanowi oddzielny komponent infrastruktury, chroniony osobnymi urządzeniami typu firewall oraz jest zorganizowane w osobnym chronionym segmencie sieci wewnętrznej, wyizolowanym od sieci Internet.

System będzie służył do obsługi umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umowy uaktywniającej oraz umów o pomocy przy zbiorach.

Projektowany przepis określa metody uwierzytelnienia użytkowników wyżej wspomnianego systemu teleinformatycznego. Zaproponowane w art. 2 ust. 2 projektu metody uwierzytelniania użytkowników są identyczne, jak wynikające z przepisu art. 4 ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100, z późn. zm.).

Przewiduje się, że, tak jak dotychczas, uwierzytelnianie użytkowników w Systemie wymagać będzie użycia profilu zaufanego, profilu osobistego, innego środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej, o którym mowa w art. 21a ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej. W projekcie przewiduje się, że w zakresie zawierania umów przez mikroprzedsiębiorców System będzie zintegrowany z systemem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w ustawie z

dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy.

Art. 3

W przepisie jednoznacznie wskazano, że administratorem danych osobowych, o których mowa w art. 7, przetwarzanych na potrzeby obsługi umów przy użyciu Systemu, jest minister właściwy do spraw pracy. Dane osobowe wprowadzone do Systemu po ich zanonimizowaniu, będą przetwarzane przez ministra do spraw pracy wyłącznie do celów statystycznych.

Należy podkreślić, że za wprowadzenie danych do Systemu oraz ich poprawność będą odpowiadać wyłącznie strony umowy i to one będą dokonywać aktualizacji danych. Minister właściwy do spraw pracy nie będzie ponosić odpowiedzialności za poprawność wprowadzonych do Systemu danych. W sytuacji wprowadzenia błędnych danych do Systemu to strony zobowiązane są do ich poprawienia (art. 6 ust. 4).

Art. 3 w ust. 3 przewiduje możliwość udostępnienia danych osobowych przez ministra właściwego do spraw pracy wskazanym w nim wprost podmiotom w zakresie niezbędnym do obsługi umów przy użyciu Systemu. Brak możliwości udostępnienia danych do np. ZUS, KRUS czy Szefa Krajowej Administracji Skarbowej wykluczałby możliwość rejestracji umowy w ZUS czy KRUS, generowania deklaracji, weryfikacji wysokości odprowadzanych składek czy podatku.

Art. 4

Przewiduje się, że za pośrednictwem Systemu możliwe będzie zawarcie umowy, zmiana umowy, obliczenie wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi, rozwiązanie umowy prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej oraz akt osobowych pracowników i osób zatrudnionych na podstawie wskazanych w ustawie umów, wystawianie świadectwa pracy oraz dostęp do dokumentacji pracowniczej.

Zakłada się, że za pośrednictwem Systemu rolnik będzie mógł:

- 1) zgłaszać pomocnika rolnika do ubezpieczenia społecznego oraz ubezpieczenia zdrowotnego;
- 2) wyrejestrowywać pomocnika rolnika z ubezpieczenia społecznego oraz ubezpieczenia zdrowotnego;
- 3) rozliczać składki na ubezpieczenia społeczne lub składki na ubezpieczenie zdrowotne pomocnika rolnika oraz przekazywać na podstawie przepisów odrębnych informacje do Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Ponadto przewiduje się, że za pośrednictwem Systemu będą:

- 1) obliczane należności podatkowe odpowiednio pracownika, zleceniobiorcy, niani albo pomocnika rolnika;
- 2) przekazywane do urzędów skarbowych informacje o zaliczkach, o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, o których mowa w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

System będzie zapewniał pracodawcy zleceniodawcy lub rodzicom autoryzowany dostęp do systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w celu przekazania dokumentów ubezpieczeniowych związanych z ubezpieczeniami społecznymi lub ubezpieczeniem zdrowotnym pracownika zleceniobiorcy lub niani, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Dokumenty ubezpieczeniowe będą przekazywane na profilu informacyjnym pracodawcy, zleceniodawcy lub rodziców utworzonym w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez ZUS. Należy zauważyć, że od dnia 1 stycznia 2023 r. zacznie obowiązywać art. 47b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który został wprowadzony ustawą z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1621). Przedmiotowa regulacja zobowiązuje każdego nowego płatnika składek do założenia profilu informacyjnego w określonym terminie oraz do utrzymania aktywnego profilu informacyjnego w systemie teleinformatycznym Zakładu w czasie prowadzenia z Zakładem rozliczeń z tytułu składek. Ponadto zgodnie z art. 15 ww. ustawy z dnia 24 czerwca 2021 r., każdy obecny płatnik składek zobowiązany jest do założenia profilu informacyjnego do dnia 30 grudnia 2022 r. W przypadku niezłożenia profilu przez płatnika składek, Zakład założy profil, w terminie do dnia 31 stycznia 2023 r.

Biorąc pod uwagę, że ww. ustawa z dnia 24 czerwca 2021 r. wprowadziła przepisy dotyczące zakładania profilu informacyjnego, określanie na gruncie niniejsze ustawy odrębnego trybu zakładania takiego profilu jest niezasadne.

System powiadamiać będzie:

- 1) pracodawcę o obowiązkach wynikających z art. 29 § 3 -§ 3³ z Kodeksu pracy;
- 2) osobę, której umowa została rozwiązana, o warunkach nabycia zasiłku dla bezrobotnych i uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego.

Mając na uwadze możliwości rozwoju Systemu i rozbudowywania go o kolejne funkcjonalności w ust. 6 przewidziano dla ministra właściwego do spraw pracy możliwość określenia w rozporządzeniu dodatkowych funkcjonalności Systemu. Zauważyć należy, że dopiero po przetestowaniu Systemu przez jego użytkowników możliwe będzie określenie ewentualnych dodatkowych potrzeb adresatów ustawy. Przyjęte rozwiązanie umożliwi

ministrowi właściwemu do spraw pracy wsłuchanie się w opinie i potrzeby użytkowników Systemu oraz zapewni możliwość rozwoju Systemu.

Art. 5

W przepisie określono obowiązek udostępniania przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego ministrowi właściwemu do spraw pracy danych w zakresie niezbędnym do realizacji zadań wynikających z ustawy. Informacje te będą udostępniane w postaci elektronicznej za pomocą środków komunikacji elektronicznej na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne.

Art. 6

W przepisie tym określono zasady zawierania, zmiany oraz rozwiązywania umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umów uaktywniających i umów o pomocy przy zbiorach, oraz wydawania świadectwa pracy. Przed zawarciem umowy pracodawca, zleceniodawca, rodzice albo rolnik informują drugą stronę o zamiarze zawarcia umowy za pośrednictwem Systemu. Zawarcie umowy wymaga uprzedniej zgody stron. W celu zawarcia umowy, jej zmiany albo rozwiązania za pośrednictwem Systemu, strony umowy będą logować się na stronie (portalu) <https://www.praca.gov.pl>. Strona będzie mogła wybrać metodę logowania. Zarejestrować się można za pomocą jednej z metod:

- 1) za pomocą kwalifikowanego podpisu elektronicznego „Rejestruj konto i zweryfikuj kwalifikowanym podpisem elektronicznym”. Od momentu podpisania konta, użytkownik będzie mógł się zalogować i korzystać z usług oraz zasobów oferowanych przez moduł praca.gov.pl;;
- 2) za pomocą login.gov.pl „Rejestruj konto i zweryfikuj przez login.gov.pl”. Po uwierzytelnieniu się klienta zostanie przekierowany do portalu praca.gov.pl, gdzie będzie kontynuował zakładanie konta zweryfikowanego.

Planuje się, że po zalogowaniu w ww. Systemie pracodawca, zleceniodawca, rodzice albo rolnik wypełnią jeden ze wzorów umowy, prześlą ją do zaakceptowania i podpisania przez drugą stronę umowy. Podpisanie umowy będzie wymagało przez każdą ze stron użycia podpisu kwalifikowanego, profilu zaufanego (podpisu zaufanego) albo podpisu osobistego. Umowa zostanie zawarta po wprowadzeniu do Systemu wszystkich danych koniecznych do jej zawarcia i z chwilą opatrzenia tych umów podpisami elektronicznymi przez strony umowy. Za poprawność danych wprowadzonych do Systemu odpowiadają strony umowy. System dzięki

swej funkcjonalności ułatwi stronom wprowadzenie czy obliczenie należności ubezpieczeniowych i podatkowych, jednak weryfikacja ich poprawności należy wyłącznie do stron umowy, a nie ministra do spraw pracy, który jedynie udostępnia System do obsługi umów. Analogiczne rozwiązanie będzie stosowane w przypadku zmiany i rozwiązania umowy zlecenia albo umowy o pomocy przy zbiorach.

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami, umowa o pracę zawierana jest w formie pisemnej albo w równoważnej do niej formie elektronicznej, która wymaga opatrzenia złożonego w postaci elektronicznej oświadczenia woli kwalifikowanym podpisem elektronicznym. W celu uniknięcia wątpliwości, dotyczących ważności zawartej umowy o pracę, podpisanej podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, a nie podpisem kwalifikowanym, postanowiono, że opatrzenie umowy, zmiany umowy, rozwiązania umowy albo świadectwa pracy podpisem osobistym albo podpisem zaufanym, wywołuje skutek prawny równoważny podpisowi własnoręcznemu.

Aby ułatwić zawieranie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umów uaktywniających oraz umów o pomocy przy zbiorach, zapewniając jednocześnie sprawność postępowania w zakresie obsługi tych umów, minister właściwy do spraw pracy udostępni w Systemie odpowiednie wzory dokumentów. Mając na uwadze poprawność odpracowanych wzorów będą one uzgadniane z właściwymi ministrami tj. Ministrem Sprawiedliwości z ministrem właściwym do spraw rodziny oraz ministrem właściwym do spraw rolnictwa.

Art. 7

Projektowany przepis określa zakres danych niezbędnych do zawarcia umowy o pracę, umowy zlecenia lub umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umów uaktywniających oraz umów o pomocy przy zbiorach. Dane te pokrywają się z obowiązującymi przepisami w tym zakresie. Elementy obligatoryjne określone zostały w art. 29 Kodeksu pracy. Umowa o pracę według tego przepisu powinna określać strony umowy, jej rodzaj, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy. Ponadto przewiduje się, że w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony, w Systemie zostaną zamieszczone dane, o których mowa w art. 29 § 1¹ Kodeksu pracy, tj. cel lub okoliczności przypadku zawarcia takiej umowy. W celu uelastycznienia projektowanego rozwiązania,

przewidziano możliwość wpisania przez strony szczególnych warunków umowy uzgodnionych między stronami umowy. Strony umowy będą mogły podawać dane wynikające z innych przepisów, w tym np. informację o stopniu niepełnosprawności pracownika, czy datę zakończenia umowy, w przypadku umów terminowych. W sytuacji osoby niepełnosprawnej umożliwi to dostosowanie czasu pracy pracownika do obowiązujących przepisów, czy też udzielenie jej dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Dodatkowo w ust. 3 zobowiązano rolnika do podania danych niezbędnych do zgłoszenia osób zatrudnianych do ubezpieczenia społecznego rolników.

Ponadto w ust. 4 określono zakres obowiązków pracodawcy, zleceniodawcy, rodziców oraz rolnika w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej i dokumentacji umowy.

W ust. 5, w celu zapewnienia funkcjonalności Systemu oraz sprawnej obsługi umów, nałożono na pracownika, zleceniobiorcę, nianię oraz pomocnika rolnika obowiązek podania do Systemu numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej. Dane te będą podawane do Systemu oraz nie będą widoczne dla pracodawcy.

Art. 8

Przepis ten określa, że oświadczenia woli, wnioski oraz inne dokumenty są składane za pośrednictwem Systemu. Z tym, że w przypadku pracodawcy, zleceniodawcy, rodziców i rolnika będą one obligatoryjnie składane za pośrednictwem Systemu. Natomiast w przypadku pracownika, zleceniobiorcy, niani i pomocnika rolnika dokumenty te będą mogły być składane w postaci papierowej. Tym samym, podmioty będą mogły składać np. wnioski o urlop w postaci papierowej, z tym, że w takim przypadku zastosowanie będzie miał przepis mówiący, że w przypadku dokumentu utworzonego poza Systemem w postaci papierowej lub elektronicznej, pracodawca załącza do Systemu jego cyfrową wersję lub cyfrowe odwzorowanie.

Przewidziane regulacje mają na celu zapewnienie sprawnej komunikacji między stronami umowy. W celu uniknięcia sytuacji, w której strona nie będzie wiedziała o wpływie korespondencji, przewiduje się wprowadzenie instytucji powiadamiania strony umowy, za pomocą krótkiej wiadomości tekstowej (SMS), na numer wskazany w Systemie do kontaktu, oraz wiadomości na adres poczty elektronicznej (e-mail), wskazany przez strony umowy do kontaktu. Ze względu na doniosłe skutki prawne oświadczeń woli, wprowadzono możliwość powiadomienia o zmianie za pośrednictwem dwóch kanałów komunikacji. Ograniczenie możliwości powiadomienia o takiej zmianie jedynie do jednego kanału komunikacji mogłoby

być niewystarczające ze względu na sytuacje losowe – telefon lub karta SIM może ulec zniszczeniu albo kradzieży.

System będzie powiadamiał strony umowy o korespondencji oraz o każdej zmianie danych stron umowy zawartych w Systemie. W celu zapewnienia pewności prawa przyjęto zasadę, że za złożoną albo doręczoną będzie się uważało korespondencję w dniu potwierdzenia w Systemie odczytania informacji, albo po upływie 14 dni od dnia przesłania SMS oraz wiadomości e-mail - w przypadku nieodczytania informacji.

Oświadczenie woli, wnioski oraz inne dokumenty będą mogły być składane przy wykorzystaniu wzoru oświadczenia woli, wniosku albo innych dokumentów. Po zalogowaniu w Systemie strona umowy wypełni jeden ze wzorów oświadczenia woli, wniosku albo innego dokumentu. Złożenie oświadczenia woli, wniosku, innego dokumentu nastąpi z chwilą opatrzenia tego dokumentu kwalifikowanym podpisem elektronicznym podpisem zaufanym albo podpisem osobistym.

Art. 9

Normy prawa pracy nakładają na pracodawcę obowiązek należytego zabezpieczenia dokumentacji osobowej pracowników. Stosownie do art. 94 pkt 9b Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem. Przyjęte rozwiązanie będzie wyjątkiem od tej zasady; zgodnie z projektowanym art. 9 ust. 1, w przypadku zawarcia umowy w Systemie dokumentacja tej umowy będzie prowadzona i przechowywana w Systemie w postaci elektronicznej. Mając na uwadze, że niektóre z dokumentów mogą mieć formę papierową przyjęto, że pracodawca będzie miał obowiązek dołączania do Systemu skanu takiego dokumentu, tak aby całość dokumentów pracowniczych została zawarta w Systemie. Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną nastąpi przez sporządzenie odwzorowania cyfrowego, w szczególności skanu, i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym przez pracodawcę, potwierdzającym zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym.

Powyższe rozwiązania będą miały zastosowanie do prowadzenia i przechowywania dokumentacji umów zlecenia, umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umowy uaktywniającej oraz umów o pomocy przy zbiorach.

Art. 10

W projektowanym przepisie wskazano, że minister właściwy do spraw pracy będzie realizował obowiązki pracodawcy, o których mowa w art. 94⁷ § 1 Kodeksu pracy.

Jednocześnie nałożono na pracodawcę obowiązek przekazania do Systemu informacji o konieczności dłuższego przechowywania dokumentacji pracowniczej w przypadku, o którym mowa w art. 94⁴ Kodeksu pracy.

Art. 11

W celu zapewnienia pracownikowi albo byłemu pracownikowi dostępu do dokumentacji pracowniczej określono, że pracownik albo były pracownik będzie mógł pobrać z Systemu dokumentację pracowniczą w terminie, o którym mowa w art. 94⁶ pkt 2 Kodeksu pracy. W przypadku braku możliwości pobrania z Systemu dokumentacji pracowniczej, np. w przypadku utraty możliwości logowania się do Systemu przez pracownika z powodu wygaśnięcia podpisu elektronicznego, minister właściwy do spraw pracy lub upoważniona przez niego osoba umożliwi temu pracownikowi albo byłemu pracownikowi, dostęp do Systemu w celu pobrania dokumentacji pracowniczej. Takie same uprawnienia będą przysługiwały członkom rodziny pracownika, o których mowa w art. 94⁹ § 3 Kodeksu pracy, w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika.

Zakłada się że analogiczne uprawnienia będą przysługiwały zleceniobiorcy, niani lub pomocnikowi rolnika.

Art. 12

Projektowany przepis zapewnienia dostęp do dokumentacji pracowniczej następcy prawnemu pracodawcy, o którym mowa w art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy – nowemu pracodawcy oraz zarządcy sukcesyjnemu, ustanowionemu zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. z 2021 r. poz. 170), albo osobie o której mowa w art. 14 ust. 1 tej ustawy z w przypadku śmierci pracodawcy.

Art. 13

Przyjęto, że obsługiwanie umowy za pośrednictwem Systemu kończy się po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy.

W ust. 2 wskazano, że w przypadku utraty przez pracodawcę, zleceniodawcę, albo rolnika w trakcie trwania umowy statusu mikroprzedsiębiorcy lub rolnika umowa taka będzie nadal prowadzona w Systemie. Przepisu art. 12 nie stosuje się do rodziców będących stroną umowy uaktywniającej. Status rodzica można utracić w przypadku śmierci bądź utraty praw

rodzicielskich, w razie zaistnienia niniejszej okoliczności zawarta umowa pomiędzy rodzicem, a nianią staje się bezprzedmiotowa.

Art. 14

Z uwagi na fakt, że funkcjonowanie ustawy będzie uzależnione m in. od właściwego przygotowania i przetestowania Sytemu oraz jego zintegrowania z systemu teleinformatycznym ZUS przewidziano dla ministra właściwego do spraw pracy uprawnienie do ogłoszenia w drodze obwieszczenia informacji o dacie udostępnienia Systemu.

Art. 15

Wprowadzono regulację przejściową, która przewiduje możliwość prowadzenia w Systemie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umowy uaktywniającej oraz umów o pomocy przy zbiorach zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy. Warunkiem prowadzenia takich umów w Systemie będzie wyrażenie zgody przez obie strony oraz wprowadzenie do Systemu wszystkich danych, koniecznych do obsługi umów w Systemie.

Art. 16

Przewiduje się, że ustawa wejdzie w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

Oceniając wpływ projektowanego aktu na mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców, zgodnie z art. 66 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, należy wskazać, że wprowadzane rozwiązania pozostają bez wpływu na małych i średnich przedsiębiorców. Będą natomiast miały pozytywny wpływ na mikroprzedsiębiorów, poprzez umożliwienie tym podmiotom zawieranie oraz prowadzenie umów o pracę, umów zlecenia i umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu za pośrednictwem systemu administrowanego przez ministra właściwego do spraw pracy.

Stosownie do postanowień art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów, projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji z chwilą przekazania projektu do uzgodnień z członkami Rady Ministrów.

Ustawa nie podlega notyfikacji w rozumieniu przepisów dotyczących krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych.

Ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Ustawa nie podlega obowiązkowi przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia, o którym mowa w § 27 ust. 4 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

Projektowana regulacja nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

Uwagi do projektu ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie (UD230)

Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/ pkt OSR	Podmiot zgłaszający	Uwaga	Propozycja zmian przepisu
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				