



Warszawa, dnia 21 lipca 2022 r.

RZĄDOWE CENTRUM LEGISLACJI

WICEPREZES

Anna Tyśkiewicz-Mazur

RCL.DPSI.550.53/2021

Dot.: DAIP.WWOC.0102.135.1.2022

DRP-VIII.0210.4.2021.JM

Pani

Wioletta Zwara

**Sekretarz Komitetu Rady Ministrów
do spraw Cyfryzacji**

Szanowna Pani Sekretarz,

w związku z przedłożeniem przez Ministra Rodziny i Polityki Społecznej do rozpatrzenia przez Komitet Rady Ministrów do spraw Cyfryzacji w trybie obiegowym **projektu ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie oraz o zmianie ustawy o pomocy społecznej** (UD230), uprzejmie informuję, że Rządowe Centrum Legislacji podtrzymuje następujące uwagi zgłoszone w piśmie z dnia 9 czerwca 2022 r.

1. W zakresie uwagi dotyczącej brzmienia art. 4 ust. 1 pkt 6 projektu, w którym przewiduje się funkcjonalność Systemu w postaci **wydania świadectwa pracy**, uzasadniania nie uzupełniono o wyjaśnienie sposobu realizacji, w stosunku do umów obsługiwanych w Systemie, obowiązku pracodawcy określonego w art. 94¹² *Kodeksu pracy* dotyczącego wydawania pracownikowi kopii części lub całości dokumentacji pracowniczej, w tym kopii (duplikatu) świadectwa pracy. Wydaje się, że wydanie kopii świadectwa pracy (która nie jest dokumentem tożsamym z pierwotnie wydanym świadectwem pracy) nie jest równoznaczne z funkcjonalnością polegającą na zapewnieniu przez System dostępu do dokumentacji pracowniczej, o którym stanowi art. 4 ust. 1 pkt 7 projektu. W związku z tym sposób realizacji przez pracodawcę obowiązku określonego w 94¹² *Kodeksu pracy* wymaga ponownej analizy i wyjaśnienia.
2. W odniesieniu do nieuwzględnionej i niewyjaśnionej uwagi dotyczącej braku określenia zasad ponoszenia odpowiedzialności majątkowej za szkodę wyrządzoną **przez nieprawidłowe działanie Systemu** (lp. 47 tabeli uwag z uzgodnień międzyresortowych) nadal wątpliwości budzi, czy na podstawie przepisów projektowanej ustawy jest możliwe jednoznaczne wskazanie organu odpowiedzialnego za powstałe w ten sposób szkody.

Zauważyć należy, że zakładane funkcjonalności Systemu obejmują nie tylko przechowywanie dokumentacji pracowniczej i dokumentacji umowy, dostęp do tej dokumentacji oraz wydanie świadectwa pracy (art. 4 ust. 1 pkt 5–7 projektu), ale również dokonywanie za pośrednictwem Systemu czynności wywołujących skutki prawne – w tym zawarcie, zmianę i rozwiązanie umowy, czy obliczenie wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu (art. 4 ust. 1 pkt 1–4 projektu). W przepisach projektowanej ustawy wskazuje się jedynie (w art. 2 ust. 1), że minister właściwy do spraw pracy prowadzi i udostępnia System, natomiast ww. funkcjonalności zapewnia już sam System (art. 4 ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia). Wydaje się, że powyższe, ogólnikowe unormowanie nie jest tożsame ze wskazaniem ministra właściwego do spraw pracy jako organu odpowiedzialnego za organizowanie i zapewnienie prawidłowego działania funkcjonalności Systemu, co może wiązać się z ryzykiem utrudnionego dochodzenia rekompensaty szkód wynikłych w związku z nieprawidłowym działaniem Systemu (np. na skutek czasowego zawieszenia działania Systemu, jego poszczególnych funkcjonalności czy ataku hakerskiego). Szkody takie mogą powstać chociażby w przypadku niedotrzymania terminów zapłaty składek na ubezpieczenie za pracownika, zapłaty tych składek w nieprawidłowej wysokości, niewłaściwego rozliczenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i tym podobnych czynności, które są związane z obowiązkami realizowanymi przez pracodawcę, zleceniodawcę oraz rodziców (strony danej umowy) na podstawie przepisów odrębnych. Wydaje się, że przepisy projektowanej ustawy w przypadku wystąpienia wyżej wymienionych okoliczności zakładają ponoszenie pełnej odpowiedzialności przez podmiot, który nie zrealizował określonego w przepisach odrębnych obowiązku. Nie jest również jasne (na podstawie projektowanych przepisów i wyjaśnień zawartych w uzasadnieniu), jakie będą ewentualne skutki prawne uzyskania nieupoważnionego dostępu do danych zawartych w Systemie oraz zmiany tych danych, a także skutki zawarcia za pośrednictwem Systemu umowy niezgodnej z wymogami obowiązującego prawa (np. w przypadku zawarcia umowy o pracę z cudzoziemcem z naruszeniem ustawowych wymogów). Wydaje się, że System nie będzie pozwalał na weryfikację takiego zdarzenia. Nie wiadomo również, czy możliwe będzie unieważnianie takich umów w Systemie. W powyższym kontekście proponuje się ponowną analizę założeń prawnych Systemu i odpowiadających tym założeniom regulacji projektowanej ustawy oraz zawarcie stosownego wyjaśnienia w uzasadnieniu projektu.

3. Proponuje się zweryfikowanie, czy przepisy projektowanej ustawy zapewniają możliwość uzyskania dostępu do dokumentacji danej umowy, a także korzystania

z innych przewidywanych funkcjonalności Systemu przez podmioty trzecie – realizujące np. obsługę finansową, kadrową, prawną pracodawcy, zleceniodawcy lub rodziców. Jakkolwiek przepisy projektowanej ustawy ani dołączone do niej uzasadnienie nie odnoszą się do powyższej kwestii, wydaje się, że zakładany dostęp do Systemu będą posiadały jedynie strony danej umowy. W tym zakresie zasadne wydaje się rozważenie możliwości udzielania stosownego upoważnienia podmiotom obsługującym strony umowy. Kwestia ta powinna zostać wyjaśniona w uzasadnieniu projektu.

Jednocześnie po ponownej analizie zasadnym jest wyjaśnienie, jaki wpływ na funkcjonowanie umów zawartych w Systemie będzie miała zmiana statusu podmiotów, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 1 lit. a projektu w sytuacji, gdy podmioty te utracą ten status w trakcie obowiązywania umowy zarejestrowanej w Systemie, tj. przestaną być mikroprzedsiębiorcą lub zwiększą zatrudnienie do 10 i więcej osób. Przedstawiony do zaopiniowania projekt ustawy oraz uzasadnienie nie zawierają w tym zakresie uregulowań. W szczególności nie jest jasne, czy taka sytuacja będzie podstawą do zakończenia umowy czy też umowa będzie dalej zarejestrowana w Systemie i czy po jej rozwiązaniu podmiot niespełniający już wymagań określonych w ustawie będzie mógł wygenerować świadectwo pracy. Ponadto nie wiadomo, w jaki sposób mają postępować (w zakresie trwania umowy, jej zmian czy prowadzenia dokumentacji pracowniczej) strony umów zawartych w Systemie (np. na okres próby lub na czas określony), gdy „pracodawca” w trakcie trwania umowy przestał spełniać wymagania? Podobna wątpliwość dotyczy sytuacji, gdy „pracodawca” przestał spełniać wymagania pomiędzy zawarciem np. umowy na czas określony a zawarciem umowy na czas nieokreślony. Kolejna wątpliwość dotyczy ważności samej umowy zawartej poprzez System, jeżeli jedna ze stron (np. „pracodawca”) już w chwili jej zawierania nie spełniała warunków określonych w projektowanej ustawie.

Z wyrazami szacunku,

Anna Tyśkiewicz-Mazur
Wiceprezes
Rządowego Centrum Legislacji

/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Do wiadomości:

Pani Marlena Małąg – Minister Rodziny i Polityki Społecznej