



Prezes Rady Ministrów

Donald Tusk

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

RM-0610-21-26

UDER4

deregulacja

Pan Włodzimierz CZARZASTY
Marszałek Sejmu

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi
projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi
niektórych umów oraz niektórych innych ustaw.

Projekt ma charakter deregulacyjny.

Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został
upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

Donald Tusk

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Do wiadomości:
wnioskodawca

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661 oraz z 2025 r. poz. 620) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w tytule ustawy ogólne określenie przedmiotu ustawy otrzymuje brzmienie: „o systemie teleinformatycznym eUmowy do obsługi niektórych umów”;
- 2) po tytule ustawy dodaje się oznaczenie i tytuł rozdziału 1 w brzmieniu:

„Rozdział 1

Przepisy ogólne”;

- 3) art. 1 i art. 2 otrzymują brzmienie:

„Art. 1. 1. Ustawa określa zasady obsługi w systemie teleinformatycznym eUmowy, zwanym dalej „Systemem”:

- 1) umów, o których mowa w:
 - a) art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071, 1172 i 1508 oraz z 2026 r. poz. 184),
 - b) art. 25 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25),
 - c) art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2025 r. poz. 798)– zwanych dalej „umową”;
- 2) umów, o których mowa w art. 101¹ § 1, art. 101² § 1, art. 103⁴ § 1 i art. 125 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanych dalej „umowami związanymi z zatrudnieniem”;

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawę z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy, ustawę z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz ustawę z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

3) porozumienia, o którym mowa w art. 44 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2025 r. poz. 1338), zwanego dalej „porozumieniem”.

2. Przez obsługę w Systemie umowy, umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia należy rozumieć zawarcie, zmianę, rozwiązanie albo wygaśnięcie umowy, umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia oraz dokonywanie innych czynności służących realizacji praw i obowiązków wynikających z umowy, umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia za pośrednictwem Systemu.

3. Obsługa w Systemie umowy następuje przy wykorzystaniu formularza udostępnianego w Systemie.

4. W przypadku gdy w Systemie nie udostępniono formularza, obsługa umowy następuje przy wykorzystaniu udostępnionej w Systemie funkcjonalności umożliwiającej sporządzenie oświadczenia woli, wniosku oraz innego dokumentu dotyczących tej umowy.

5. Do obsługi w Systemie umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 2. 1. Minister właściwy do spraw pracy zapewnia funkcjonowanie Systemu.

2. Dostęp do Systemu następuje za pośrednictwem systemu, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620, 1746 i 1794), albo systemu 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 2026 r. poz. 30), po uwierzytelnieniu.

3. Uwierzytelnienie, o którym mowa w ust. 2, następuje za pośrednictwem systemu, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, albo systemu 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, jeżeli uwierzytelnienie w tym systemie nastąpiło zgodnie z metodami wymienionymi w art. 20a ust. 1 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2025 r. poz. 1703 oraz z 2026 r. poz. 160).

4. Dostęp do Systemu jest zapewniony podmiotom, które mogą być automatycznie zweryfikowane w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, o której

mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy, lub w rejestrze, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. z 2025 r. poz. 869, 1556 i 1792 oraz z 2026 r. poz. 119 i 176).

5. Dostęp do Systemu za pośrednictwem systemu 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, dotyczy usług, których stroną jest przedsiębiorca.”;

4) w art. 3:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Minister właściwy do spraw pracy jest administratorem danych zgromadzonych w Systemie, w tym danych osobowych:

- 1) pracodawcy, pracownika, zleceniodawcy, zleceniobiorcy, rodzica w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, zwanego dalej „rodzicem”, i niani w rozumieniu art. 50 ust. 1 tej ustawy, zwanej dalej „nianią”, oraz osób ubiegających się o zawarcie umowy,
- 2) korzystającego, o którym mowa w art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, zwanego dalej „korzystającym”,
- 3) wolontariusza, o którym mowa w art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, zwanego dalej „wolontariuszem”,
- 4) osób upoważnionych do reprezentowania pracodawcy, pracownika, zleceniodawcy, zleceniobiorcy, rodzica i niani, korzystającego lub wolontariusza

– którzy są uwierzytelnieni w Systemie.”,

b) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. W celu weryfikacji poprawności i aktualności danych wprowadzonych do Systemu ministrowi właściwemu do spraw pracy są udostępniane nieodpłatnie za pośrednictwem usług elektronicznych przez:

- 1) ministra właściwego do spraw gospodarki – dane, o których mowa w art. 5 ust. 1 i ust. 2 pkt 1–8 i 11–24 oraz ust. 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o

Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy;

- 2) Ministra Sprawiedliwości – dane, o których mowa w art. 38, art. 39, art. 43 i art. 44 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym, zawarte w rejestrze, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1 i 2 tej ustawy.”,
- c) ust. 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„4. W celu realizacji obowiązków, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 10, minister właściwy do spraw pracy umożliwia za pośrednictwem Systemu przekazywanie właściwemu organowi Krajowej Administracji Skarbowej:

- 1) danych, o których mowa w art. 6 ust. 1–3 oraz art. 13b ust. 2;
- 2) informacji i deklaracji, o których mowa w art. 38 ust. 1a, art. 39 ust. 1, art. 42 ust. 1a i 2 oraz art. 42a ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 163, z późn. zm.²⁾).

5. W celu realizacji obowiązków, o których mowa w art. 4 ust. 2:

- 1) minister właściwy do spraw pracy umożliwia za pośrednictwem Systemu przekazywanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych danych:
 - a) o których mowa w art. 6 ust. 1–3 oraz w art. 13b ust. 2 pkt 2, jeżeli wolontariusz jest dobrowolnie ubezpieczony,
 - b) członków rodziny pracownika, zleceniobiorcy oraz niani, o których mowa w art. 5 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1461, 1537 i 1739 oraz z 2026 r. poz. 26), w zakresie wymaganym do:
 - uzyskania uprawnień do ubezpieczenia zdrowotnego przez członka rodziny zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych albo w przypadku utraty tych uprawnień,
 - skorzystania z uprawnień, o których mowa w dziale ósmym ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 2) Zakład Ubezpieczeń Społecznych przekazuje do Systemu dane, o których mowa w art. 50 ust. 16a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 340, 368, 620, 680, 1022, 1180, 1301, 1302, 1366, 1795, 1804, 1817, 1822, 1823, 1838 i 1858.

ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.³⁾), w przypadku gdy płatnikami składek są pracodawca, zleceniodawca albo rodzic.”,

d) dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„6. W przypadku gdy cudzoziemiec jest stroną umowy, o której mowa w art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621 i 1794), obsługiwanej w Systemie, minister właściwy do spraw pracy umożliwia przesyłanie tej umowy za pośrednictwem Systemu do organu, który wydał zezwolenie na pracę lub który wpisał oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji tych oświadczeń – w celu realizacji obowiązku, o którym mowa odpowiednio w art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.”;

5) w art. 4:

a) w ust. 1:

– wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„System umożliwia:”,

– pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) zawarcie lub zmianę:

a) umowy,

b) umów związanych z zatrudnieniem,

c) porozumienia;”,

– uchyla się pkt 2,

– pkt 3 i 4 otrzymują brzmienie:

„3) rozwiązanie:

a) umowy,

b) umów związanych z zatrudnieniem,

c) porozumienia;

4) obsługę wygaśnięcia:

a) umowy,

b) umów związanych z zatrudnieniem,

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 620, 622, 769, 820, 1083, 1160, 1216, 1409, 1413 i 1423 oraz z 2026 r. poz. 26.

- c) porozumienia;”,
- w pkt 6 lit. b otrzymuje brzmienie:
 - „b) dotyczącej osób wykonujących pracę na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny oraz w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, oraz wolontariusza, zwanej dalej „dokumentacją umowy”;”,
- po pkt 6 dodaje się pkt 6a w brzmieniu:
 - „6a) spełnienie obowiązku, o którym mowa w art. 17 ust. 1 pkt 2 oraz art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;”,
- pkt 10 otrzymuje brzmienie:
 - „10) przekazywanie do urzędu skarbowego informacji o należnościach podatkowych pracownika, zleceniobiorcy oraz niani, pobranych odpowiednio przez pracodawcę, zleceniodawcę oraz rodzica na podstawie ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych;”,
- dodaje się pkt 11–13 w brzmieniu:
 - „11) obsługę umowy, umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia, zawartych poza Systemem;
 - 12) zmianę, rozwiązanie, obsługę wygaśnięcia oraz dokonanie innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z umowy, umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia, zawartych poza Systemem;
 - 13) obsługę oświadczenia woli, wniosku oraz innego dokumentu dotyczących umowy, umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia, obsługiwanych w Systemie.”,
- b) ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:
 - „2. System umożliwia pracodawcy, zleceniodawcy, rodzicowi i korzystającemu przekazanie do systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych danych ubezpieczeniowych związanych z ubezpieczeniami społecznymi lub ubezpieczeniem zdrowotnym:

- 1) pracownika, zleceniobiorcy, niani oraz członków ich rodzin,
 - 2) wolontariusza
- zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

3. Dane ubezpieczeniowe, o których mowa w ust. 2, są przekazywane przez pracodawcę, zleceniodawcę, rodzica albo korzystającego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Jeżeli pracodawca, zleceniodawca, rodzic albo korzystający nie posiadają profilu informacyjnego w systemie teleinformatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych zakłada ten profil po uwierzytelnieniu pracodawcy, zleceniodawcy, rodzica albo korzystającego.”;

- 6) po art. 4 dodaje się oznaczenie i tytuł rozdziału 2 w brzmieniu:

„Rozdział 2

Zawieranie i obsługa umowy w Systemie”;

- 7) w art. 5:

- a) w ust. 1 w pkt 2 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 3 w brzmieniu:
„3) pracodawca, zleceniodawca i rodzic uzyskują zgodę osób ubiegających się o zawarcie umowy na obsługę umowy w Systemie.”,

- b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Do obsługi umowy w Systemie jest wymagana zgoda pracodawcy, pracownika, zleceniodawcy, zleceniobiorcy, rodzica i niani, zwanych dalej „stronami umowy”, oraz deklaracja pracodawcy, zleceniodawcy lub rodzica, że dokumentacja pracownicza lub dokumentacja umowy będzie prowadzona w Systemie. Zgoda stron umowy oraz deklaracja pracodawcy, zleceniodawcy lub rodzica nie mogą być odwołane.”,

- c) po ust. 2 dodaje się ust. 2a–2h w brzmieniu:

„2a. W przypadku umowy zawartej poza Systemem strony tej umowy mogą wyrazić zgodę na jej obsługę za pośrednictwem Systemu. W takim przypadku umowa nie jest ponownie zawierana.

2b. W celu zapewnienia obsługi umowy, o której mowa w ust. 2a, pracodawca, zleceniodawca oraz rodzic wprowadzają do Systemu dane, o których mowa w art. 6 ust. 1–6.

2c. W przypadku gdy pracodawca zadeklaruje, że dokumentacja pracownicza będzie prowadzona w Systemie:

- 1) przenosi do Systemu dokumentację pracowniczą prowadzoną w postaci elektronicznej, stosując odpowiednio przepisy wydane na podstawie art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące:
 - a) przenoszenia dokumentacji pracowniczej między systemami teleinformatycznymi,
 - b) doręczania informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej oraz sposobu odbioru tej dokumentacji;
- 2) wprowadza do Systemu odwzorowanie cyfrowe dokumentów pracowniczych sporządzonych w postaci papierowej, których kompletność, autentyczność, integralność oraz zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym została potwierdzona poza Systemem przez opatrzenie tych dokumentów kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy, kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym, stosując odpowiednio przepisy wydane na podstawie art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące doręczania informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej oraz sposobu odbioru tej dokumentacji.

2d. Pracodawca wprowadza do Systemu odwzorowanie cyfrowe dokumentów pracowniczych spełniające minimalne wymagania techniczne określone w przepisach wydanych na podstawie art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

2e. Opatrzenie dokumentu, o którym mowa w ust. 2c pkt 2, kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym jest równoznaczne z potwierdzeniem zgodności odwzorowanego dokumentu z dokumentacją pracowniczą prowadzoną dotychczas przez pracodawcę w postaci papierowej.

2f. W przypadku, o którym mowa w ust. 2c pkt 2, dokument umieszczony w Systemie wchodzi w skład dokumentacji pracowniczej.

2g. W przypadku gdy zleceniodawca albo rodzic zadeklaruje, że dokumentacja umowy będzie prowadzona w Systemie, przepisy ust. 2c pkt 2 i ust. 2d–2f stosuje się odpowiednio.

2h. Przepisy ust. 2a–2g stosuje się do pracodawcy lub zleceniodawcy będącego mikroprzedsiębiorcą lub małym przedsiębiorcą, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, 1795 i 1826).”,

d) po ust. 6 dodaje się ust. 6a w brzmieniu:

„6a. W przypadku umowy zawartej poza Systemem strony umowy mogą w Systemie dokonać jej zmiany, rozwiązania lub innej czynności niezbędnej do realizacji praw i obowiązków wynikających z takiej umowy. W takim przypadku umowa w pozostałym zakresie nie jest obsługiwana w Systemie. Przepisy ust. 1, 3–5 i 7, art. 1 ust. 4, art. 6, art. 7 ust. 1–3 i 7, art. 8 ust. 1 i art. 9–13 stosuje się odpowiednio.”,

e) w ust. 9:

- we wprowadzeniu do wyliczenia wyrazy „o których mowa w ust. 3, 6 i 7” zastępuje się wyrazami „o których mowa w ust. 3 i 6”,
- pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) ministrem właściwym do spraw gospodarki – w zakresie umów, których stroną jest przedsiębiorca, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.”,

f) dodaje się ust. 10 w brzmieniu:

„10. Przepis ust. 9 stosuje się w przypadku aktualizacji zakresu danych zawartych w formularzach, o których mowa w ust. 3 i 6.”;

8) w art. 6:

a) w ust. 1:

- pkt 1 otrzymuje brzmienie:
 - „1) dane, o których mowa w art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, a w przypadku cudzoziemca – również obywatelstwo oraz płeć;”,
- w pkt 2 lit. c i d otrzymują brzmienie:
 - „c) NIP – z wyjątkiem osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej,
 - d) numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej;”,
- pkt 5 otrzymuje brzmienie:

- „5) warunki pracy i płacy, o których mowa w art. 29 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, a w przypadku cudzoziemca – również stanowisko;”,
- b) w ust. 2:
- w pkt 2:
 - lit. c otrzymuje brzmienie:
„c) numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej;”,
 - dodaje się lit. d–f w brzmieniu:
„d) obywatelstwo oraz płeć – jeżeli zleceniobiorca jest cudzoziemcem,
e) NIP – z wyjątkiem osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej,
f) numer w Krajowym Rejestrze Sądowym albo informację o wpisie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – jeżeli zleceniobiorca podlega obowiązkowi wpisu do tego rejestru lub do tej ewidencji;”,
 - pkt 3 otrzymuje brzmienie:
„3) datę zawarcia, rozpoczęcia, rozwiązania albo wygaśnięcia umowy;”,
 - w pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7 w brzmieniu:
„7) liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu – w przypadku gdy zleceniobiorcą jest cudzoziemiec.”,
- c) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:
- „3a. Strony umowy mogą wprowadzić do Systemu inne dane niż wymienione w ust. 1–3. W takim przypadku strona wprowadzająca te dane do Systemu odpowiednio realizuje obowiązki kategorii podmiotu, o którym mowa w art. 4 pkt 7 lub 8, art. 26 albo art. 28 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.⁴⁾).”,
- d) ust. 6 otrzymuje brzmienie:

⁴⁾ 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.

„6. W celu zapewnienia prawidłowej obsługi umowy strony umowy wprowadzają do Systemu adres poczty elektronicznej oraz mogą wprowadzić numer telefonu.”;

9) w art. 7:

a) w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) oświadczenia woli, w tym oświadczenia dotyczące danych osobowych zgromadzonych w związku z ubieganiem się o zatrudnienie albo zgromadzonych w związku z zatrudnieniem;”;

b) dodaje się ust. 6–8 w brzmieniu:

„6. Przepis ust. 5 stosuje się w przypadku aktualizacji zakresu danych zawartych w formularzach, o których mowa w ust. 4.

7. W przypadku gdy w Systemie nie udostępniono formularza dokumentu, o którym mowa w:

- 1) ust. 1 pkt 1 lub 3 – pracodawca, zleceniodawca i rodzic składają taki dokument w sposób, o którym mowa w art. 1 ust. 4;
- 2) ust. 1 – pracownik, zleceniobiorca i niania mogą złożyć taki dokument w sposób, o którym mowa w art. 1 ust. 4.

8. W przypadku, o którym mowa w ust. 7, przepisy art. 5 ust. 3 zdanie drugie, ust. 4 i 5 oraz art. 6 ust. 6 i 7 stosuje się odpowiednio.”;

10) w art. 8:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W przypadku obsługi umowy za pośrednictwem Systemu dokumentacja pracownicza oraz dokumentacja umowy są prowadzone i przechowywane w Systemie w postaci elektronicznej.”;

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Do Systemu stosuje się:

- 1) wymogi techniczne określone w przepisach wydanych na podstawie art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 2) minimalne wymogi dostępności cyfrowej określone w załączniku do ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440).”;

c) w ust. 2 wyraz „utworzonego” zastępuje się wyrazem „sporządzonego”;

d) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. W przypadku dokumentu sporządzonego poza Systemem w postaci elektronicznej pracodawca, zleceniodawca albo rodzic wprowadzają ten dokument do Systemu. W takim przypadku dokumentem stanowiącym dokumentację pracowniczą albo dokumentację umowy jest dokument umieszczony w Systemie.”;

11) w art. 9 w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) zmianie w zakresie danych, o których mowa w art. 6 ust. 1–5,”;

12) po art. 11 dodaje się art. 11a w brzmieniu:

„Art. 11a. 1. Minister właściwy do spraw pracy udostępnia Państwowej Inspekcji Pracy dane, o których mowa w art. 6 ust. 1–3, w celu przeprowadzenia postępowania kontrolnego, o którym mowa w art. 21 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z 2025 r. poz. 321, 368, 620 i 769 oraz z 2026 r. poz. 160).

2. Dane, o których mowa w ust. 1, są udostępnione na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy w celu realizacji prawa, o którym mowa w art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

3. Dane, o których mowa w ust. 1, udostępnia się za pomocą zabezpieczonych adekwatnie do oszacowanego ryzyka systemów teleinformatycznych Państwowej Inspekcji Pracy przeznaczonych do komunikowania się z Systemem.

4. Dane, o których mowa w ust. 1, są udostępniane Państwowej Inspekcji Pracy, jeżeli spełnia ona następujące warunki:

- 1) zapewnia możliwość identyfikacji osoby uzyskującej dane oraz zakresu, daty i celu ich uzyskania;
- 2) stosuje środki techniczne i organizacyjne zapewniające bezpieczeństwo przetwarzanych danych;
- 3) zapewnia, że dostęp do danych osobowych jest nadzorowany i rejestrowany zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.

5. Dane uzyskane na podstawie ust. 1 nie mogą być przetwarzane dłużej niż jest to niezbędne do prowadzenia postępowania kontrolnego, o którym mowa w art. 21 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.”;

13) po art. 13 dodaje się rozdział 3 w brzmieniu:

„Rozdział 3

Zawieranie i obsługa w Systemie umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia

Art. 13a. 1. Minister właściwy do spraw pracy zapewnia funkcjonalności Systemu, które umożliwiają obsługę umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia.

2. W celu zapewnienia obsługi umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia pracodawca, korzystający, pracownik i wolontariusz, zwani dalej „stronami umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia”, wprowadzają do Systemu dane niezbędne do zawarcia umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia.

Art. 13b. 1. W przypadku obsługi za pośrednictwem Systemu umów związanych z zatrudnieniem pracodawca wprowadza do Systemu:

- 1) dane, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2;
- 2) dane pracownika, o których mowa w art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- 3) dane dotyczące rodzaju umów związanych z zatrudnieniem;
- 4) datę zawarcia i rozwiązania albo wygaśnięcia umów związanych z zatrudnieniem;
- 5) inne postanowienia wynikające z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w tym wzajemne prawa i obowiązki.

2. W przypadku obsługi za pośrednictwem Systemu porozumienia korzystający wprowadza do Systemu:

- 1) dane, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2, dotyczące korzystającego;
- 2) dane dotyczące wolontariusza:
 - a) imię i nazwisko,
 - b) adres miejsca zamieszkania,
 - c) numer PESEL;
- 3) datę zawarcia porozumienia;
- 4) informację o:
 - a) możliwości rozwiązania porozumienia,
 - b) zakresie, sposobie i czasie wykonywania przez wolontariusza porozumienia;
- 5) inne dane i oświadczenia niezbędne do zawarcia i wykonania porozumienia, które wynikają z działu III ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Art. 13c. 1. Zawarcie umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia, obsługiwanych za pośrednictwem Systemu, następuje z chwilą opatrzenia umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym przez strony umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia.

2. Opatrzenie umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia podpisem osobistym albo podpisem zaufanym wywołuje skutek prawny równoważny podpisowi własnoręcznemu.

3. Zmiana umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia, obsługiwanych za pośrednictwem Systemu, oraz ich rozwiązywanie następują w Systemie. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

4. Do obsługi umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia:

- 1) przepisy ust. 1 i 2 stosuje się;
- 2) przepisy art. 5 ust. 1–2f, ust. 3 zdanie drugie i ust. 6a, art. 6 ust. 6 i 7, art. 7 ust. 1, 2 i 7, art. 8 ust. 1, 2 i 2a oraz art. 9–13 stosuje się odpowiednio.

5. Umowy, o których mowa w art. 101¹ § 1, art. 101² § 1 i art. 125 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, obsługiwane w Systemie mogą być podpisywane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym.”;

14) uchyla się art. 14;

15) po art. 14 dodaje się oznaczenie i tytuł rozdziału 4 w brzmieniu:

„Rozdział 4

Zmiany w przepisach obowiązujących”;

16) po art. 19 dodaje się oznaczenie i tytuł rozdziału 5 w brzmieniu:

„Rozdział 5

Przepisy przejściowe, dostosowujące i przepis końcowy”;

17) uchyla się art. 24.

Art. 2. W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.⁵⁾) wprowadza się następujące zmiany:

⁵⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2025 r. poz. 620, 622, 769, 820, 1083, 1160, 1216, 1409, 1413 i 1423 oraz z 2026 r. poz. 26.

- 1) w art. 36 po ust. 13 dodaje się ust. 13a i 13b w brzmieniu:

„13a. O zmianie adresu zameldowania na stałe miejsce pobytu, adresu zamieszkania, jeżeli jest inny niż adres zameldowania na stałe miejsce pobytu, adresu do korespondencji, jeżeli jest inny niż adres zameldowania na stałe miejsce pobytu i adres zamieszkania, a także o zmianie innych danych kontaktowych ubezpieczony może zawiadomić Zakład za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład.

13b. Zakład informuje płatnika składek za pośrednictwem profilu informacyjnego lub w sposób wskazany w art. 47a ust. 6 o dokonanych przez ubezpieczonego zmianach objętych zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych.”;

- 2) w art. 50 po ust. 16 dodaje się ust. 16a w brzmieniu:

„16a. Zakład przekazuje za pośrednictwem systemu, o którym mowa w ustawie z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym eUmowy do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661, z 2025 r. poz. 620 oraz z 2026 r. poz.), drogą elektroniczną, płatnikowi składek dane ubezpieczonego obejmujące:

- 1) imię i nazwisko,
- 2) datę urodzenia,
- 3) numer PESEL,
- 4) obywatelstwo,
- 5) wykazane w imiennym raporcie miesięcznym przerwy w opłacaniu składek,
- 6) informację o okresach niezdolności do pracy, za które wypłacono zasiłki, świadczenie rehabilitacyjne oraz za które odmówiono wypłaty tych świadczeń z podaniem przyczyny odmowy,
- 7) wypłacane świadczenia z ubezpieczenia emerytalnego i z ubezpieczeń rentowych – w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym eUmowy do obsługi niektórych umów.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2026 r. poz. 30) po art. 48 dodaje się art. 48a w brzmieniu:

„Art. 48a. 1. Minister właściwy do spraw gospodarki udostępnia zgromadzone w CEIDG dane i informacje, o których mowa w art. 5 ust. 1 i ust. 2 pkt 1–8 i 11–24 oraz ust. 3, ministrowi właściwemu do spraw pracy w celu weryfikacji poprawności i aktualności danych wprowadzonych do systemu teleinformatycznego eUmowy, o którym

mowa w ustawie z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym eUmowy do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661, z 2025 r. poz. 620 oraz z 2026 r. poz.).

2. Dane i informacje, o których mowa w ust. 1, są udostępniane nieodpłatnie w drodze ich wymiany między systemem teleinformatycznym, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620, 1746 i 1794 oraz z 2026 r. poz.), a CEIDG.”.

Art. 4. W ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620, 1746 i 1794) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 26 w ust. 1 w pkt 7 lit. a otrzymuje brzmienie:
„a) obsługę umów, umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia, o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym eUmowy do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661, z 2025 r. poz. 620 oraz z 2026 r. poz.),”;
- 2) w art. 300 w ust. 3 pkt 5 otrzymuje brzmienie:
„5) budowy, funkcjonowania i rozwijania systemu teleinformatycznego do obsługi umów, umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia, o którym mowa w ustawie z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym eUmowy do obsługi niektórych umów, w zakresie właściwości ministra właściwego do spraw pracy;”.

Art. 5. W ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621 i 1794) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 17 w ust. 1 pkt 2 otrzymuje brzmienie:
„2) przekazuje organowi, który wydał zezwolenie na pracę, umowę z cudzoziemcem w języku polskim za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 lit. a ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, lub kopię umowy z cudzoziemcem w języku polskim za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 lit. b ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi, a w przypadku gdy cudzoziemcowi powierzono pracę na

podstawie umowy o pomocy przy zbiorach – w terminie 7 dni od dnia powierzenia pracy;”;

2) w art. 68 w ust. 1 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) przekazuje organowi, który wpisał oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, umowę z cudzoziemcem w języku polskim za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 lit. a ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, lub kopię umowy z cudzoziemcem w języku polskim za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 lit. b ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi;”.

Art. 6. 1. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki udostępni funkcjonalności systemu teleinformatycznego eUmowy, o których mowa w ustawie zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych informuje ministra właściwego do spraw pracy o gotowości systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do przyjmowania i przekazywania danych wynikających z ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w zakresie, o którym mowa w ust. 1, w okresie 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

3. Minister właściwy do spraw pracy ogłasza w dzienniku urzędowym ministra właściwego do spraw pracy oraz na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej komunikat określający termin uruchomienia funkcjonalności systemu teleinformatycznego eUmowy, o których mowa w ustawie zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, oraz gotowość systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do przyjmowania i przekazywania danych wynikających z tej ustawy.

Art. 7. W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy zakresy danych zawartych w formularzach, o których mowa w art. 5 ust. 3 i 6 oraz art. 7 ust. 4 ustawy zmienianej w art. 1, zostaną dostosowane do zakresu danych określonych w art. 6 ust. 1 i 2 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 8. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 2 pkt 1, który wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel uchwalenia ustawy

Główne założenia ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661 oraz z 2025 r. poz. 620), zwanej dalej „ustawą”

Ustawa została uchwalona w listopadzie 2022 r. i weszła w życie w dniu 23 stycznia 2023 r. Dała ona podstawy do stworzenia systemu teleinformatycznego do obsługi niektórych umów (zwanego dalej „Systemem”). Zgodnie z ustawą System został uruchomiony w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy, co nastąpiło 7 stycznia 2026 r.

Głównym założeniem ustawy było stworzenie Systemu obsługującego proces zawierania i obsługi umów zawieranych w codziennym życiu, takich jak umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług czy umowa uaktywniająca. Zgodnie z obowiązującą ustawą umowy za pośrednictwem Systemu mogą być zawierane jedynie przez osoby fizyczne, mikroprzedsiębiorców, podmioty niebędące mikroprzedsiębiorcą zatrudniające nie więcej niż 9 osób oraz rolników. Ustawa przewiduje też ograniczenia w zakresie rodzajów umów, które mogą być zawierane za pośrednictwem Systemu. System umożliwia zawarcie jedynie umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy uaktywniającej. Przyjęte w ustawie ograniczenia w zakresie zawierania umów wynikały z faktu, że pierwotnie System miał służyć do zawierania prostych umów w życiu codziennym, tzn. miał ułatwić np. zatrudnienie niani, opiekunki dla osoby starszej czy pomocy domowej.

Aby ułatwić zawieranie tych umów, w Systemie są udostępnione gotowe wzory umów. Pracodawca, zleceniodawca oraz rodzic zawierając czy rozwiązując umowę o pracę albo umowę zlecenia korzysta z zamieszczonych w Systemie gotowych wzorów, dzięki temu każdy, kto zdecyduje się na obsługę umowy w Systemie bez trudności sporządzi m.in. aneks do umowy, porozumienie czy wypowiedzenie. Ponadto pracodawca został zwolniony z obowiązków związanych z przechowywaniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, ponieważ cała dokumentacja pracownicza będzie przechowywana w Systemie. Ustawa przewiduje także umożliwienie i uproszczenie rozliczeń z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (zwanym dalej „ZUS”) i urzędem skarbowym.

Obowiązująca ustawa przewiduje dostęp do Systemu po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego na indywidualnym koncie lub na koncie na portalu www.praca.gov.pl. Pracodawcy,

pracownicy, zleceniodawcy i zleceniobiorcy mogą korzystać również z analogicznej funkcjonalności na portalu www.biznes.gov.pl.

System jest dobrowolny i bezpłatny. Korzystanie z niego jest inicjowane przez strony. Przed zawarciem umowy strony umowy są powiadamiane za pośrednictwem Systemu o warunkach obsługi umowy w Systemie (art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy). Jednym z podstawowych warunków zawarcia umowy za pośrednictwem Systemu jest wyrażenie przez obie strony umowy zgody na zawarcie i obsługę umowy w Systemie. Bez uzyskania takiej zgody umowa w Systemie nie może być zawarta. W takim przypadku strony zawsze mogą zawrzeć umowę w tradycyjnej formie pisemnej. Forma ta pozostaje podstawowym sposobem zawarcia umowy. Zawarcie umowy za pośrednictwem Systemu jest rozwiązaniem alternatywnym.

Jedną z głównych zalet obsługi umowy za pośrednictwem Systemu jest to, że umowy zawierane za pośrednictwem Systemu mogą być podpisywane nie tylko kwalifikowanym podpisem elektronicznym, ale również podpisem osobistym albo podpisem zaufanym.

Główne założenia projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów

Realizując postulaty przedsiębiorców w zakresie uproszczenia zawierania i obsługi umów, zakłada się wprowadzenie zmian do ww. ustawy.

Obecnie katalog podmiotów, które mogą zawierać umowy w Systemie, jest zamknięty. Umowa może być zawierana jedynie przez osoby fizyczne, rolników, mikroprzedsiębiorców lub podmioty zatrudniające do 9 osób. Brak jest podstaw prawnych umożliwiających zawieranie umów przez inne podmioty niż wyżej wymienione. Po zmianie ustawy umowy będą mogły być zawierane za pośrednictwem Systemu przez każdy zainteresowany podmiot, który tylko wyrazi taką wolę, niezależnie od posiadanego statusu czy wielkości podmiotu.

Tak jak obecnie za prawidłowość danych wprowadzanych do Systemu będą odpowiadały strony umowy w zakresie, w jakim wprowadziły te dane (art. 5 ust. 3 zdanie drugie ustawy). Ponadto w Systemie jest zaimplementowany algorytm weryfikujący poprawność wprowadzanego numeru PESEL. Jeżeli, niezależnie od ww. algorytmu, użytkownik wprowadzi błędny numer PESEL, przekazana do podpisu umowa nie powiąże się z kontem niani, pracownika, zleceniobiorcy lub usługobiorcy. Kolejne dokumenty przygotowywane w powiązaniu z umową (np. aneksy, porozumienia o zmianie warunków pracy/płacy, wypowiedzenia itp.) będą zasilane w zakresie komparacji z danych kont Stron umowy. Jednocześnie System zawiera rozwiązania umożliwiające odrzucenie umowy lub dokumentu z

nią związanego, w przypadku gdy niania, pracownik, zleceniobiorca lub usługobiorca nie akceptuje postanowień zawartych w otrzymanych do podpisu dokumentach. Zatwierdzenie dokumentu w Systemie oznacza, że wprowadzone do Systemu dane są prawidłowe (System powiązał umowę z kontem pracownika, zleceniodawcy lub usługobiorcy), a druga strona umowy akceptuje jej postanowienia, w tym prawidłowość danych. Odrzucenie dokumentu oznacza brak jego akceptacji.

Przepisy obowiązującej ustawy nie przewidują również możliwości wprowadzenia i obsługi w Systemie umowy, która została zawarta poza Systemem. W takim przypadku strony nie mogą korzystać z ułatwień wynikających chociażby z możliwości podpisywania dokumentacji umowy podpisem osobistym lub podpisem zaufanym. Po zmianie ustawy, w przypadku gdy umowa zostanie zawarta poza Systemem, strony tej umowy będą mogły wyrazić zgodę na jej przeniesienie do Systemu i dalszą obsługę tej umowy za jego pośrednictwem. Z takiego rozwiązania będą mogli skorzystać pracodawcy lub zleceniodawcy, którzy będą mikroprzedsiębiorcą lub małym przedsiębiorcą, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, z późn. zm.). W takim przypadku nie będzie konieczne ponowne zawieranie umowy w Systemie, jedynie wymóg, aby pracodawca, zleceniodawca lub rodzic wprowadzili do Systemu dane niezbędne do obsługi umowy. Dodatkowo, jeżeli pracodawca zadeklaruje, że dokumentacja pracownicza umowy zawartej poza Systemem będzie prowadzona w Systemie, będzie miał obowiązek wprowadzenia jej do Systemu.

Dodatkowym ułatwieniem po zmianie ustawy będzie rozwiązanie, które umożliwi stronom umowy zawartej poza Systemem dokonywanie w Systemie pojedynczych czynności związanych z tą umową, tzn. strony będą mogły sporządzić w Systemie dokument dotyczący takiej umowy, np. zawarcie aneksu podwyższającego wynagrodzenie lub wydłużającego czas, na jaki została zawarta umowa. Opatrzanie ww. umowy podpisem osobistym albo podpisem zaufanym wywoła skutek prawny równoważny podpisowi własnoręcznemu. Wydruk tak sporządzonego dokumentu pozwoli na jego dołączenie do dokumentacji umowy zawartej i prowadzonej poza Systemem.

W przypadku umów zawartych poza Systemem, w stosunku do których określone czynności mają być następnie dokonywane w formach szczególnych innych niż forma pisemna, dokumentowa, elektroniczna, nie przewiduje się funkcjonalności Systemu zapewniającej obsługę czynności prawnych z zachowaniem formy szczególnej innej niż forma pisemna,

dokumentowa, elektroniczna. W takiej sytuacji, jeżeli strony wyrażą zgodę na obsługę w Systemie takiej umowy, zakłada się, że strony:

- 1) przed przystąpieniem do Systemu wprowadzą zmianę umowy wyrażającą zgodę stron na zniesienie wymogu formy szczególnej innej niż forma pisemna, dokumentowa, elektroniczna dla przyszłych czynności prawnych, które będą obsługiwane w Systemie;
- 2) wyrażą zgodę na obsługę w Systemie tylko „pojedynczej czynności”, dla dokonania której nie została zastrzeżona forma szczególna inna niż forma pisemna, dokumentowa, elektroniczna.

W Systemie zostanie zamieszczone odpowiednie pouczenie dla stron umowy w ww. zakresie.

Ponadto ograniczeniem obecnych przepisów jest brak możliwości zawierania za pośrednictwem Systemu innych umów niż umowa o pracę, umowa zlecenia czy umowa uaktywniająca. Dzięki nowelizacji ustawy katalog umów możliwych do zawarcia za pośrednictwem Systemu zostanie rozszerzony. Po zmianie, za pośrednictwem Systemu, będzie możliwe zawieranie również umowy o wolontariat oraz umów towarzyszących zatrudnieniu, tj. umowy o zakazie konkurencji, umowy szkoleniowej i umowy o współodpowiedzialności materialnej. Ponadto zakłada się zwiększenie funkcjonalności Systemu przez umożliwienie potwierdzania w Systemie obecności pracownika lub zgłoszenia rozpoczęcia pracy zdalnej. W Systemie nie będą mogły być skutecznie zawarte i obsługiwane inne umowy niż wyżej wymienione.

Cały proces związany z zawarciem umowy zostanie przeprowadzony w sposób elektroniczny, co znacznie uprości i przyspieszy zawieranie umów. W celu zapewnienia automatyzacji obsługi umów przewiduje się zwiększenie zakresu danych pozyskiwanych i wysyłanych za pośrednictwem Systemu. Nowelizacja ustawy wprowadzi w szczególności poszerzenie zakresu danych pozyskiwanych i wysyłanych do organów Krajowej Administracji Skarbowej (zwanej dalej „KAS”), ZUS oraz pozyskiwanie danych z Krajowego Rejestru Sądowego (zwanego dalej „KRS”) i Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (zwanej dalej „CEiDG”). Projekt ustawy zakłada, że System będzie wymieniał się danymi z powiązanymi z nim systemami teleinformatycznymi.

Proponowane rozwiązania wpłyną pozytywnie na sytuację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, zagwarantują bowiem możliwość zawarcia umowy w Systemie w sposób elektroniczny, na odległość, bez konieczności stawiennictwa w siedzibie pracodawcy w celu zawarcia umowy.

Tak jak dotychczas dostęp do Systemu będzie następował za pośrednictwem systemu teleinformatycznego umożliwiającego wnoszenie wniosków w postaci elektronicznej do publicznych służb zatrudnienia, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620, z późn. zm.), lub systemu 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 2026 r. poz. 30), po uwierzytelnieniu.

Obsługa umowy obejmuje zgodnie z definicją zawartą w art. 1 ust. 2 projektu ustawy zawarcie, zmianę, rozwiązanie albo wygaśnięcie umowy, umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia oraz dokonywanie innych czynności służących realizacji praw i obowiązków wynikających z umowy, umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia, za pośrednictwem Systemu. Aby zawrzeć umowę w Systemie, Strony umowy muszą wypełnić odpowiedni formularz, aby taka umowa była skuteczna. Po podpisaniu umowy będzie ona doręczona zgodnie z art. 9 ustawy. W zakres obsługi umowy wchodzić będą czynności techniczne, np. doręczenie czy dołączanie do Systemu odwzorowań dokumentów. Przepisy projektowanej ustawy nie dają możliwości zawarcia innych umów niż te, do których są udostępnione formularze.

W zakresie obsługi umowy w Systemie zmiana (uzupełnienie) umowy oraz rozwiązanie umowy (za porozumieniem stron, wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia) będą następowały przy wykorzystaniu formularza udostępnionego w Systemie. System nie będzie natomiast udostępniał formularza odstąpienia od umowy. W odniesieniu do obowiązującej ustawy odstąpienie od umowy będzie możliwe tylko i wyłącznie poza Systemem.

W projektowanej ustawie przewiduje się, że w celu odstąpienia od umowy strony umowy będą mogły skorzystać z udostępnionej w Systemie funkcjonalności. Użytkownik Systemu zostanie pouczony o przysługującym mu prawie odstąpienia od umowy zgodnie z przepisami ustawy z dnia 30 maja 2014 r. o prawach konsumenta (Dz. U. z 2024 r. poz. 1796 oraz z 2025 r. poz. 1172) dotyczącym składania oświadczeń o odstąpieniu od umowy przez konsumenta na podstawie ww. ustawy o prawach konsumenta. System nie będzie w żaden sposób uchybiał prawom konsumenta i stosowaniu przepisów ustawy z dnia 30 maja 2014 r. o prawach konsumenta, która ma charakter regulacji szczególnej w odniesieniu do zmienianej ustawy.

W świetle obowiązującej ustawy w zakresie składania oświadczeń woli, wniosków oraz innych dokumentów, do których nie został udostępniony formularz, pracownik, zleceniobiorca i niania będą mogli składać takie dokumenty drugiej stronie umowy za pośrednictwem Systemu (art. 7)

lub w sposób tradycyjny, poza Systemem, tzn. w formie papierowej. W takim przypadku pracodawca, zleceniodawca albo rodzic wprowadzają taki dokument do Systemu zgodnie z art. 8 ust. 2. W Systemie pracodawca będzie wpisywał informacje dotyczące złożonego dokumentu (metryczka), m.in. datę otrzymania tego dokumentu.

W celu zwiększenia elektronizacji umów w projekcie ustawy przewiduje się wprowadzenie nowej funkcjonalności, która zapewni możliwość sporządzenia oświadczeń woli, wniosków i innych dokumentów dotyczących umowy obsługiwanej w Systemie w sposób elektroniczny. Dokumenty sporządzone w taki sposób będą obsługiwane w Systemie. Tym samym dzięki wprowadzonej funkcjonalności będzie możliwe nie tylko sporządzanie dokumentu, ale również jego podpisanie i doręczenie za pośrednictwem Systemu. Będzie to bardziej praktyczny i wygodny sposób na tworzenie dokumentów umownych w Systemie, bez konieczności korzystania z dokumentów papierowych. Funkcjonalność ta zostanie udostępniona w terminie 3 lat od dnia wejścia w życie nowelizowanej ustawy. Informacja o uruchomieniu nowej funkcjonalności zostanie ogłoszona w komunikacie ministra właściwego do spraw pracy.

W Systemie, obok udostępnionych do wypełnienia formularzy umów o pracę, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług oraz umowy uaktywniającej, zostaną udostępnione wspomniane nowe funkcjonalności umożliwiające zawieranie, zmianę i rozwiązanie umów związanych z zatrudnieniem. Będą to umowa o zakazie konkurencji, umowa szkoleniowa oraz umowa o współodpowiedzialności materialnej. System umożliwi także zawarcie porozumienia, o którym mowa w art. 44 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2025 r. poz. 1338). Katalog oraz treść zawieranych umów jest bardzo szeroka i różnorodna, dlatego zakłada się, że strony umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia o wolontariat będą na zasadzie swobody umów, o której mowa w art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071, z późn. zm.), kształtowały w Systemie wiążące je stosunki prawne. System, zapewniając odpowiednie funkcjonalności, będzie wymagał jedynie wprowadzenia elementów niezbędnych do zawarcia tych umów czy porozumienia, nie będzie natomiast ich stronom narzucał gotowych do wypełniania formularzy wzorów umów lub porozumienia.

Wszystkie umowy i porozumienia zawierane za pośrednictwem Systemu mogą być podpisywane nie tylko kwalifikowanym podpisem elektronicznym, ale również podpisem osobistym albo podpisem zaufanym.

Mając na uwadze zwiększenie funkcjonalności Systemu oraz ułatwienie w rozliczaniu umów, zakłada się rozszerzenie zakresu danych pozyskiwanych z ZUS. Na ZUS będzie nałożony

obowiązek przekazywania do Systemu danych niezbędnych do prawidłowego rozliczenia umowy. W szczególności chodzi o przekazywanie do Systemu danych dotyczących m.in. zwolnień lekarskich, opieki nad dzieckiem, pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, stażu pracy. Docelowo zakłada się, że ZUS będzie przekazywał do Systemu dane, które obecnie przekazuje pracodawcy za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (zwanej dalej „PUE ZUS”).

Ponadto przewiduje się rozszerzenie katalogu danych pozyskiwanych w sposób elektroniczny z takich rejestrów jak: KRS i CEiDG. Projekt zakłada rozszerzenie zakresu pobieranych danych identyfikacyjnych o takie dane, jak: nazwa, NIP, REGON, adresowe, kontaktowe, dotyczące prowadzonej działalności, osób prawnych lub osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz dane identyfikacyjne (w tym: imiona, nazwiska, numer PESEL) osób uprawnionych do reprezentowania ww. podmiotów (tj. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, członków zarządu, prokurentów, pełnomocników, zarządców sukcesyjnych, zarządców, syndyków itp.). Celem pozyskiwania tych danych będzie zapewnienie weryfikacji uprawnień osób korzystających z Systemu (zawierających umowy) oraz osób fizycznych reprezentujących dany podmiot będący stroną umowy, w szczególności weryfikacji poprawności i aktualności danych wprowadzanych w procesie zawierania umów w Systemie i ich obsługi. Uprawnienia do korzystania z funkcjonalności Systemu w kontekście pracodawcy/zleceniodawcy będą zapewnione wyłącznie dla reprezentantów organizacji potwierdzanych w rejestrze KRS lub CEiDG lub osób, którym udzielono pełnomocnictwa w Systemie. Powyższe dotyczy również możliwości dokładania dokumentów do dokumentacji umowy i ewentualnej weryfikacji podpisów elektronicznych, którymi dokumenty są opatrzone. Weryfikacja uprawnień w ww. zakresie będzie dokonywana w momencie logowania osoby fizycznej do Systemu i przed realizacją przez nią określonych funkcjonalności. Funkcjonalność Systemu nie przewiduje możliwości uprawnienia pełnomocnika do udzielania dalszych pełnomocnictw (substytucji).

Mając na uwadze ułatwienie pracodawcom realizacji obowiązku wynikającego z art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621, z późn. zm.), w Systemie zostanie uruchomiona funkcjonalność, która w przypadku zawierania z cudzoziemcem umowy, o której mowa w art. 2 pkt 9 lit. a i b tej ustawy, pozwoli na realizację ww. obowiązku.

Kwestia bezpieczeństwa przetwarzanych danych osobowych w Systemie

System umożliwia przetwarzanie danych osobowych, w związku z tym całość rozwiązania, jak i poszczególne jego komponenty są projektowane i implementowane w celu spełnienia wymagań 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. U. L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.) – (RODO) oraz ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1781).

Tak jak w obecnie obowiązującej ustawie zaproponowany w projekcie ustawy zakres przetwarzanych danych osobowych stanowi niezbędne minimum umożliwiające obsługę umów w Systemie.

Zakres pozyskiwanych danych jest taki sam jak w przypadku umów zawieranych w sposób tradycyjny i wynikający z przepisów prawa pracy, Kodeksu cywilnego, ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 163, z późn. zm.).

Kierując się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO, w projekcie ustawy zrezygnowano z pozyskiwania informacji o rodzaju, numerze i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość.

Należy zatem przyjąć, że w odniesieniu do tego zakresu przetwarzanych informacji są realizowane cele określone w art. 6 ust. 1 lit. c oraz lit. e RODO.

Dane osobowe będą przechowywane przez okres 10 lat, okres ten jest tożsamy z okresem obowiązującym pracodawcę na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) do przechowywania dokumentacji pracowniczej.

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

Zakres i rodzaj przetwarzanych danych osobowych w związku z realizacją zadań wprowadzanych projektowaną ustawą może rodzić potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z Systemu. Dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemów teleinformatycznych obsługiwanych przez ministra

właściwego do spraw pracy zostanie wykorzystane do ochrony danych pozyskanych w związku z obsługą umów w Systemie. Uwzględniając zakres i rodzaj przetwarzanych danych osobowych oraz mając na uwadze ryzyko naruszenia praw osób fizycznych, zostały wdrożone odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych danych.

System został przygotowany zgodnie z zasadą Privacy-by-default (zasada domyślnej ochrony danych), z której wynikają następujące wymagania:

- 1) są przetwarzane wyłącznie te dane osobowe, które są niezbędne dla osiągnięcia zakładanego celu;
- 2) dane osobowe są przetwarzane w odpowiedniej ilości i zakresie;
- 3) dane osobowe są przetwarzane wyłącznie przez okres ich przechowywania oraz ich dostępności;
- 4) dane osobowe są przetwarzane przez podmioty upoważnione i nie są udostępniane bez interwencji osoby, której te dane dotyczą, nieokreślonej liczbie osób fizycznych.

System zapewnia bezpieczeństwo przetwarzania danych (w tym osobowych), w szczególności:

- 1) poufność – dane osobowe nie powinny być udostępnione lub ujawnione osobom nieupoważnionym;
- 2) nienaruszalność (integralność) – nie powinno być możliwości nieautoryzowanego modyfikowania lub niszczenia przechowywanych danych;
- 3) dostępność – dane powinny być dostępne w sposób niezawodny dla użytkowników Systemu;
- 4) autentyczność – zapewnienie, że dane w Systemie pochodzą od zweryfikowanych użytkowników;
- 5) rozliczalność – wszelkie operacje wykonywane w ramach Systemu powinny być wykonywane w ten sposób, aby było możliwe stwierdzenie kto i kiedy je wykonał.

Zgodnie z zasadą Privacy by design (zasada prywatności w fazie projektowania) zastosowane rozwiązania techniczne i mechanizmy bezpieczeństwa mają na celu zagwarantowanie bezpieczeństwa informacyjnego danych osobowych przetwarzanych w Systemie, w szczególności przez zabezpieczenia organizacyjne:

- 1) z Systemu mogą korzystać uwierzytelnieni użytkownicy; operacje są realizowane w ramach konta danego użytkownika;

- 2) użytkownicy przed pracą w Systemie (z pominięciem części informacyjnej) są obowiązani zapoznać się z regulaminem Systemu, w którym znajdują się informacje na temat prawnych aspektów korzystania z Systemu;
- 3) dane kontaktowe gromadzone przez System od użytkowników (adres e-mail i telefon) są przez System weryfikowane (nastąpi sprawdzenie, czy osoba ma dostęp do podanego adresu e-mail oraz numeru telefonu).

W toku prac nad projektem ustawy wyważono wszystkie aspekty ochrony danych osobowych. Zgodnie z zasadą ograniczenia celu dane stron umowy są przetwarzane tylko i wyłącznie do celów związanych z zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania Systemu, a ich zakres zgodnie z zasadą proporcjonalności będzie ograniczony do danych niezbędnych.

II. Omówienie zmian w poszczególnych przepisach ustawy

Zmiany w art. 1

- 1) zmiana tytułu ustawy – art. 1 pkt 1 projektu. Zmieniony tytułu w sposób adekwatny informuje o treści przedmiotu ustawy;
- 2) podział ustawy na jednostki systematyzacyjne i nadanie im tytułów, które zwięźle określają zakres regulowanych spraw – art. 1 pkt 2, 6, 13, 15 i 16 projektu. Projektowana zmiana ma na celu zapewnienie przejrzystości i komunikatywności ustawy;
- 3) rozszerzenie zakresu podmiotowego ustawy na wszystkie podmioty chcące skorzystać z Systemu (nie będzie już ograniczenia tylko do osób fizycznych, rolników, mikroprzedsiębiorców lub podmiotów zatrudniających do 9 osób). Po zmianie ustawy, umowy będą mogły być zawierane za pośrednictwem Systemu przez każdy zainteresowany podmiot – art. 1 pkt 3 projektu;
- 4) rozszerzenie zakresu przedmiotowego ustawy – projekt przewiduje możliwość zawarcia przez System również innych umów związanych z zatrudnieniem.

Będą to:

- 1) umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu;
- 2) umowa zawierana z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe;
- 3) umowa o współodpowiedzialności materialnej;
- 4) porozumienia o wolontariat.

Nie będzie zatem ograniczenia, jak jest to w obowiązującym stanie prawnym, tylko do umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy uaktywniającej – art. 1 pkt 3 projektu;

- 5) dostosowanie przepisów ustawy do zmian wynikających z rozszerzonego zakresu podmiotowego i przedmiotowego ustawy – w szczególności zmiany w art. 1 pkt 4 lit. a, c i lit. d, pkt 5 lit. a tiret pierwsze–piąte oraz lit. b, pkt 13 projektu;
- 6) doprecyzowanie udostępnionych w Systemie metod obsługi umów obsługiwanych w Systemie. Podstawowym sposobem obsługi w Systemie umowy będzie wykorzystanie formularza udostępnionego w tym Systemie. W przypadku braku formularza obsługa umowy będzie następowała przy użyciu udostępnionej w Systemie funkcjonalności, która umożliwi stronom umowy sporządzenie oświadczenia woli, wniosku oraz innego dokumentu dotyczącego przedmiotu umowy, jeżeli strony wyraziły zgodę na obsługę umowy w Systemie – art. 1 pkt 3, pkt 5 lit. a tiret ósme oraz pkt 9 lit. b projektu. Procedurę dołączania dokumentu utworzonego za pomocą funkcjonalności określa projektowany art. 1 ust. 4 oraz art. 7 ust. 7;
- 7) w projekcie uregulowano kwestie dotyczące sposobu uwierzytelniania użytkowników w Systemie – art. 1 pkt 3 projektu w zakresie zmienianego art. 2 ust. 3 ustawy. Uwierzytelnienie użytkownika w Systemie to działanie, które jest dokonywane przez system teleinformatyczny przed każdym udzieleniem takiemu użytkownikowi dostępu do Systemu. Uwierzytelnienie w Systemie następuje zgodnie z metodami wymienionymi w art. 20a ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2025 r. poz. 1703, z późn. zm.). Tym samym uwierzytelnienie w Systemie nie będzie możliwe za pośrednictwem maila, a jedynie za pośrednictwem podpisu kwalifikowanego, zaufanego lub osobistego;
- 8) umożliwienie korzystania z Systemu przez podmioty, których reprezentanci będą mogli zostać zweryfikowani w sposób automatyczny za pośrednictwem danych pozyskiwanych z rejestrów publicznych – art. 1 pkt 3 projektu w zakresie dodawanego art. 2 ust. 4 ustawy. Każdy podmiot chcący korzystać z Systemu zostanie ze względów bezpieczeństwa zweryfikowany, tak aby wyłącznie osoby uprawnione założyły konto dla podmiotu, który reprezentują. System sprawdzi w dostępnych bazach przedsiębiorców (KRS, CEiDG), czy konto zakłada osoba uprawniona, np. członek zarządu, podmiot prowadzący działalność gospodarczą;
- 9) doprecyzowanie sposobu dostępu do Systemu przez moduł Punktu informacji dla przedsiębiorcy (biznes.gov.pl) – art. 1 pkt 3 projektu w zakresie dodawanego art. 2 ust. 5 ustawy. W art. 2 ustawy dodano przepis ust. 5, zgodnie z którym dostęp do Sytemu za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy dotyczy usług, których stroną jest przedsiębiorca;

- 10) rozszerzenie zakresu danych pozyskiwanych w sposób elektroniczny z takich rejestrów jak KRS i CEiDG – art. 1 pkt 4 lit. b projektu w zakresie art. 3 ust. 3a ustawy. W tym zakresie przewiduje się pozyskiwanie takich danych identyfikacyjnych, jak nazwa, NIP i REGON, oraz danych adresowych, kontaktowych, dotyczących prowadzonej działalności, osób prawnych lub osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz danych identyfikacyjnych (w tym: imiona, nazwiska, numer PESEL) osób uprawnionych do reprezentowania ww. podmiotów (tj. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, członków zarządu, prokurentów, pełnomocników, zarządców sukcesyjnych, zarządców, syndyków itp.). Kierując się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO, zakres danych ograniczono do niezbędnego minimum. Dane te będą adekwatne, stosowne oraz niezbędne do celów ich przetwarzania. Celem pozyskiwania tych danych będzie zapewnienie weryfikacji uprawnień osób korzystających z Systemu (zawierających umowy) oraz osób fizycznych reprezentujących dany podmiot będący stroną umowy, w tym w szczególności weryfikacji poprawności i aktualności danych wprowadzanych przez klientów w procesie zawierania umów w Systemie i ich obsługi, umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia o wolontariat;
- 11) doprecyzowanie zakresu danych, jakie za pośrednictwem Systemu będą przekazywane do organów Krajowej Administracji Skarbowej – art. 1 pkt 4 lit. c projektu w zakresie zmiany w art. 3 ust. 4 ustawy;
- 12) umożliwienie ZUS przekazywania do Systemu danych dotyczących płatników składek, w przypadku gdy płatnikami składek są pracodawca, zleceniodawca albo rodzic – art. 1 pkt 4 lit. c projektu w zakresie zmiany w art. 3 ust. 5 ustawy. Będą to dane niezbędne do prawidłowego rozliczenia umowy, w tym dane dotyczące zwolnień lekarskich, opieki nad dzieckiem, pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, stażu pracy. Zakres danych został określony w projektowanym (w art. 2 pkt 2 projektu) art. 50 ust. 16a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 13) umożliwienie ministrowi właściwemu do spraw pracy przesyłania za pośrednictwem Systemu umowy, o której mowa w art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (w przypadku, gdy stroną umowy jest cudzoziemiec) do organu, który wydał zezwolenie na pracę – art. 1 pkt 4 lit. d projektu;
- 14) rozszerzenie funkcjonalności Systemu, w tym o możliwość dołączania dokumentów dotyczących realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, np. prowadzenie wymaganych przez przepisy prawa wykazów prac lub

pracowników – art. 1 pkt 5 lit. a tiret ósme projektu. Ponadto planuje się, że nastąpi rozwinięcie funkcjonalności Systemu w postaci możliwości potwierdzania za pomocą Systemu obecności pracownika w pracy. Tym samym System będzie ułatwiał prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. W Systemie ujęte będą również informacje o prawach pracowniczych, w tym o prawie pracowników do zrzeszania się, jak również informacje o możliwości zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy naruszenia praw pracowniczych przez pracodawcę lub uzyskania przez pracowników bezpłatnej porady;

- 15) doprecyzowanie zasad zawierania, zmiany oraz rozwiązywania umów oraz porozumienia obsługiwanych w Systemie – art. 1 pkt 7 lit. b projektu. Zakłada się, że tak jak w obowiązującym stanie prawnym do obsługi umowy za pośrednictwem Systemu będzie wymagana zgoda stron umowy, która nie będzie mogła być odwołana.

Dodatkowo pracodawca, zleceniodawca, rodzic, przystępując do Systemu, będą składali za pośrednictwem Systemu deklarację, że dokumentacja pracownicza lub dokumentacja umowy będzie prowadzona w Systemie;

- 16) umożliwienie obsługi w Systemie umów zawartych poza Systemem – art. 1 pkt 7 lit. c projektu. W tym celu strony umowy będą wyrażały zgodę na prowadzenie obsługi umowy w Systemie. Z takiego rozwiązania będą mogli skorzystać pracodawcy lub zleceniodawcy, którzy będą mikroprzedsiębiorcą lub małym przedsiębiorcą, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, a także rodzice. W ww. przypadku nie będzie konieczne ponowne zawieranie umowy w Systemie. W celu zapewnienia obsługi umowy pracodawca, zleceniodawca oraz rodzic wprowadzą do Systemu dane niezbędne do jej obsługi. Za prawidłowość wprowadzonych do Systemu danych niezbędnych do obsługi umowy zawartej poza Systemem będą odpowiadały strony tej umowy w zakresie, w jakim wprowadziły te dane. Każda ze stron będzie miała w Systemie wgląd do umowy oraz dokumentów z nią powiązanych (aneks, pełnomocnictwa itp.). W razie stwierdzenia przez którąkolwiek ze stron umowy zawartej poza Systemem, wystąpienia różnic między postanowieniami (danymi) umowy wprowadzonej do Systemu (elektroniczną wersją umowy) a postanowieniami (danymi) formy papierowej tej umowy przyjmuje się, że strony będą miały prawo dochodzić swoich roszczeń na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu cywilnego. Niezależnie od tego, w przypadku wystąpienia błędów pisarskich lub innych oczywistych omyłek będzie możliwe „odrzuć” przez stronę dokumentu (np. aneksu) otrzymanego do podpisania w Systemie ze wskazaniem konieczności wprowadzenia stosownych poprawek.

W przypadku gdy pracodawca zadeklaruje, że dokumentacja pracownicza będzie prowadzona w Systemie, wówczas przeniesie on do Systemu dokumentację pracowniczą prowadzoną w postaci elektronicznej, stosując odpowiednio przepisy rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2024 r. poz. 535, z późn. zm.) dotyczące przenoszenia dokumentacji pracowniczej pomiędzy systemami teleinformatycznymi oraz doręczania informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej oraz sposobu odbioru tej dokumentacji. Dodatkowo pracodawca wprowadzi do Systemu odwzorowanie cyfrowe dokumentów pracowniczych sporządzonych w postaci papierowej. Przed wprowadzeniem omawianych dokumentów do Systemu pracodawca opatrzy je kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy, kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym. Będzie to oznaczało, że potwierdził on kompletność, autentyczność, integralność oraz zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym.

Warunkiem wprowadzenia do Systemu odwzorowania cyfrowego dokumentów pracowniczych sporządzonych w postaci papierowej będzie ich zgodność z minimalnymi wymaganiami technicznymi określonymi w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Opatrzenie odwzorowania cyfrowego dokumentów pracowniczych sporządzonych w postaci papierowej kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy, kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym będzie równoznaczne z potwierdzeniem zgodności odwzorowanego dokumentu z dokumentacją pracowniczą prowadzoną dotychczas przez pracodawcę w postaci papierowej.

Za prawidłowość dokumentacji pracowniczej odpowiedzialność będzie ponosił pracodawca, bowiem zgodnie z art. 94 pkt 9a i 9b ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jest on obowiązany:

- a) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza),
- b) 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 wygaś, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Zakłada się, że odwzorowanie cyfrowe dokumentu pracowniczego sporządzonego w postaci papierowej umieszczone w Systemie będzie wchodziło w skład dokumentacji pracowniczej. Wydruk dokumentu sporządzonego w postaci elektronicznej zostanie dołączony do akt i będzie stanowił dowód tego, co zostało w nim stwierdzone.

Analogiczne rozwiązania będą dotyczyły prowadzenia dokumentacji umowy zlecenia oraz umowy uaktywniającej;

- 17) umożliwienie zmiany, rozwiązania albo dokonania innych czynności w Systemie w przypadku umowy zawartej poza Systemem – art. 1 pkt 7 lit. d projektu. Projektowana regulacja ma na celu umożliwienie zawarcia w Systemie dowolnego dokumentu dotyczącego obowiązującej umowy i obsłużenia w Systemie tylko tego dokumentu bez konieczności migrowania całej dokumentacji umowy do Systemu. Po wydrukowaniu dokument ten będzie mógł być dołączony do akt pracownika i będzie wchodził w skład dokumentacji pracowniczej. Zakłada się, że dzięki możliwości opatrywania dokumentów wytworzonych w Systemie podpisem zaufanym lub osobistym usługa ta może być wykorzystywana do podpisywania dokumentów pracowniczych on-line nawet przez duże podmioty;
- 18) rezygnacja z uzgadniania przez ministra właściwego do spraw pracy zakresu danych zawartych w formularzu świadectwa pracy z innymi ministrami – art. 1 pkt 7 lit. e tiret pierwsze projektu. Treść świadectwa pracy wynika bowiem z rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1016);
- 19) doprecyzowanie rodzaju formularzy, których zakres danych wymaga uzgodnienia z ministrem właściwym do spraw gospodarki – art. 1 pkt 7 lit. e tiret drugie projektu. Uzgodnienia z ministrem właściwym do spraw gospodarki będą wymagały zakresy danych formularzy w zakresie umów, których stroną będzie przedsiębiorca, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców;
- 20) wskazanie konieczności uzgadniania aktualizacji zakresu danych zawartych w formularzach dotyczących umowy obsługiwanej w Systemie (zawarcia, zmiany albo jej rozwiązania) z:
 - a) Ministrem Sprawiedliwości w zakresie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny,

- b) 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,
 - c) ministrem właściwym do spraw gospodarki – w zakresie umów, których stroną jest przedsiębiorca, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców
 - art. 1 pkt 7 lit. f oraz pkt 9 lit. b projektu w zakresie dodawanego art. 7 ust. 6 ustawy;
- 21) rezygnacja z pozyskiwania od osoby fizycznej danych o rodzaju, numerze i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku braku numeru PESEL – art. 1 pkt 8 lit. a i b projektu. Projektowane przepisy przewidują rozwiązanie, zgodnie z którym umowy w Systemie będą mogły być zawierane jedynie przez użytkowników, którzy będą mogli być zweryfikowani w rejestrze PESEL. Nie ma możliwości uwierzytelnienia użytkownika Systemu na podstawie rodzaju, numeru i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość. Dalego też, kierując się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO, w art. 6 ust. 1 pkt 2 lit. d ustawy zrezygnowano z pozyskiwania informacji o rodzaju, numerze i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 22) rozszerzenie zakresu danych możliwych do przetwarzania w Systemie w celu zwiększenia jego funkcjonalności – art. 1 pkt 8 lit. a i b projektu. Projektowane rozszerzenie obejmie m.in.:
- a) NIP do danych wszystkich podmiotów będących pracodawcami i zleceniodawcami (z wyjątkiem osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej),
 - b) dane dotyczące cudzoziemca (obywatelstwo, płeć).
- Rozszerzenie zakresu pozyskiwanych danych w przypadku zatrudnienia cudzoziemca jest niezbędne, aby była możliwa realizacja obowiązku wynikającego z art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Określając zakres danych, kierowano się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO. Dane te są adekwatne, stosowne oraz niezbędne do celów ich przetwarzania;
- 23) umożliwienie stronom umowy wprowadzania innych danych niż wymienione w ustawie – art. 1 pkt 8 lit. c projektu. Przepis ten umożliwi stronom umowy wprowadzenie do Systemu danych innych niż wymienione w ustawie, w tym danych osób trzecich. Zgodnie z projektowanym art. 1 ust. 2 przez obsługę w Systemie umów (umów związanych z zatrudnieniem, porozumienia) należy rozumieć nie tylko ich zawieranie, zmianę,

rozwiązanie albo wygaśnięcie, ale także dokonywanie innych czynności służących realizacji praw i obowiązków wynikających z ww. umów oraz porozumienia. Strony, realizując wspomniane prawa i obowiązki, będą mogły podać np. dane członków rodzin, w tym małżonków i dzieci, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych lub ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Powyższe będzie niezbędne dla wspomagania procesów np. zgłaszania członków rodzin do ubezpieczenia społecznego, ewidencji czasu pracy (w tym opieki nad dzieckiem, urlopu okolicznościowego, urlopu dodatkowego, zwolnienia w związku z opieką nad dzieckiem lub małżonkiem itp.) lub dodatkowych świadczeń z tym związanych. Również z uwagi na zasadę swobody zawierania umów funkcjonalność Systemu powinna, w niezbędnym zakresie, zapewniać stronom możliwość kształtowania stosunku prawnego na zasadzie swobody umów. W przypadku wprowadzenia do Systemu danych innych niż wymienione w ustawie, w tym danych osób trzecich, strona wprowadzająca dane do Systemu będzie realizowała odpowiednie obowiązki wynikające z RODO, w tym administratora danych osobowych;

- 24) zniesienie wymogu podawania numeru telefonu, przy zachowaniu obowiązku podawania adresu poczty e-mail – art. 1 pkt 8 lit. d projektu. Zliberalizowano wymagania w zakresie danych, które użytkownik Systemu jest obowiązany podać w Systemie do zapewnienia prawidłowości obsługi umowy, w tym otrzymywania powiadomień;
- 25) doprecyzowanie, że w przypadku obsługi umowy za pośrednictwem Systemu również dokumentacja pracownicza jest prowadzona i przechowywana w Systemie w postaci elektronicznej – art. 1 pkt 10 lit. a projektu;
- 26) doprecyzowanie, że System spełnia wymogi techniczne określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej oraz wymogi dostępności cyfrowej określone w załączniku do ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440) – art. 1 pkt 10 lit. b projektu;
- 27) umożliwienie załączania dokumentów sporządzonych poza Systemem w postaci elektronicznej, a związanych z zawartymi umowami przez pracodawcę, zleceniodawcę albo rodzica – art. 1 pkt 10 lit. d projektu;
- 28) rezygnacja z zawiadamiania stron umowy o zmianę numeru telefonu lub adresu poczty elektronicznej – art. 1 pkt 11 projektu. Zmiana ta ma na celu uspołnienie przepisu art. 9

ust.1 pkt 1 ustawy z art. 6 ust. 7 ustawy. Zgodnie z art. 6 ust. 7 ustawy dane te nie są udostępniane pracodawcy, zleceniodawcy albo rodzicowi;

- 29) określenie funkcjonalności dotyczących zawierania i obsługi w Systemie umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia dotyczącego wolontariatu – art. 1 pkt 13 projektu. Tak jak w przypadku umowy zlecenia, umowy o pracę oraz umowy uaktywniającej w celu zawarcia za pośrednictwem Systemu umowy związanej z zatrudnieniem, a także porozumienia o wolontariat, ich zmiany albo rozwiązania strony umowy będą logować się na stronie (portalu) <https://www.praca.gov.pl>. Analogicznie jak w przypadku pozostałych umów obsługiwanych w Systemie będzie wymagana zgoda stron umowy (porozumienia). System będzie umożliwiał również obsługę umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia o wolontariat zawartych poza Systemem.

Podpisanie umowy (porozumienia) będzie wymagało użycia przez każdą ze stron kwalifikowanego podpisu elektronicznego, podpisu zaufanego albo podpisu osobistego.

Umowa (porozumienie) zostanie zawarta po wprowadzeniu do Systemu wszystkich danych koniecznych do jej zawarcia i z chwilą jej opatrzenia podpisami elektronicznymi przez strony umowy (porozumienia). Za poprawność danych wprowadzonych do Systemu będą odpowiadać strony umowy (porozumienia).

Strony umowy (porozumienia) będą mogły dołączać w Systemie inne dokumenty dotyczące umowy (porozumienia), w tym opinię o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza oraz zaświadczenie o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza, o których mowa w art. 44 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Dokumenty te będą mogły być wytworzone w Systemie przy wykorzystaniu udostępnionej funkcjonalności. W przypadku wytworzenia dokumentu w Systemie będzie on podpisywany przy użyciu kwalifikowanego podpisu elektronicznego, podpisu zaufanego albo podpisu osobistego. Tak jak w przypadku innych dokumentów opatrzenie dokumentu wytworzonego w Systemie podpisem osobistym albo podpisem zaufanym będzie wywoływało skutek prawny równoważny podpisowi własnoręcznemu. Dokument taki będzie mógł być wydrukowany i dołączony do dokumentacji umowy (porozumienia).

W zakresie nieuregulowanym w projektowanym rozdziale 3, dotyczącym zawierania i obsługi w Systemie umowy związanej z zatrudnieniem lub porozumienia, wskazano przepisy z rozdziału 2, które w odniesieniu do tych umów będą stosowane odpowiednio.

Dodatkowo projektowany art. 13c ust. 5 jednoznacznie stanowi, że umowa o zakazie konkurencji oraz umowa o współodpowiedzialności materialnej, o ile zostaną zawarte w Systemie, będą mogły zostać podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym,

podpisem osobistym albo zaufanym. Będzie to wyjątek od zasady wynikającej z Kodeksu pracy, który dla tych umów przewiduje możliwość podpisania ich w postaci elektronicznej jedynie kwalifikowanym podpisem elektronicznym, pod rygorem nieważności.

- 30) z uwagi na rozszerzenie zakresu podmiotowego na wszystkie podmioty bez względu na posiadany status uchylono art. 14 ustawy – art. 1 pkt 14 projektu;
- 31) rezygnacja z obowiązku ZUS zgłoszenia ministrowi właściwemu do spraw pracy gotowości systemu teleinformatycznego ZUS do przyjmowania danych ubezpieczeniowych. – art. 1 pkt 17 projektu.

Zmiany w art. 2

Zmiany zaproponowane w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.) polegają na:

- 1) modyfikacji sposobu informowania przez ubezpieczonego o zmianach danych kontaktowych. Ubezpieczony nie będzie zmuszony do dokonywania zmian danych kontaktowych za pośrednictwem płatnika składek, lecz będzie mógł dokonać takich zmian samodzielnie. ZUS poinformuje płatnika składek o dokonanych przez ubezpieczonego zmianach – art. 2 pkt 1 projektu.

Zaproponowana zmiana w art. 36 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych uzupełnia przedstawioną propozycję regulacji w zakresie systemu obsługi umów. Obecnie funkcjonujące rozwiązanie w zakresie zmiany danych kontaktowych polega na dokonywaniu zmian w zakresie tych danych za pośrednictwem płatnika składek w drodze aktualizacji danych zgłoszeniowych. O ile w roku 1998 było to rozwiązanie w pełni uzasadnione, to po rozwinięciu elektronicznych usług ZUS skierowanych do ubezpieczonych za pośrednictwem profili w PUE ZUS proponuje się umożliwienie ubezpieczonym samodzielnej zmiany danych kontaktowych bez konieczności składania przez pracodawcę aktualizacji zgłoszenia. Podobnie jak w przypadku innych danych, które zgodnie z projektowanymi regulacjami ZUS będzie przekazywać do Systemu, ZUS poinformuje płatnika składek o zmianach dokonanych przez ubezpieczonego. Zaproponowane w ustawie rozwiązanie stworzy spójną całość;

- 2) nałożeniu na ZUS obowiązku przekazywania do Systemu danych niezbędnych do prawidłowego rozliczenia umowy zawartej w Systemie, w tym danych dotyczących m.in. zwolnień lekarskich, opieki nad dzieckiem, pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, stażu pracy – art. 2 pkt 2 projektu. Dane te są konieczne do wyliczenia wynagrodzenia czy też naliczenia należnych świadczeń.

Zmiany w art. 3

Zmiany zaproponowane w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy polegają na dodaniu do tej ustawy art. 48a. Na podstawie dodawanego przepisu minister właściwy do spraw gospodarki udostępni określone dane i informacje z CEiDG ministrowi właściwemu do spraw pracy. Pozyskiwanie tych danych będzie umożliwiało weryfikację uprawnień osób korzystających z Systemu.

Zmiany w art. 4

Zmiany zaproponowane w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia polegają na uaktualnieniu w tej ustawie tytułu ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów.

Zmiany w art. 5

Zmiany zaproponowane w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej mają na celu ułatwienie pracodawcom realizacji obowiązku wynikającego z art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Na podstawie obowiązujących przepisów do organu wydającego zezwolenie na pracę jest wysyłana kopia umowy o pracę. Projektowana zmiana wprowadza wyjątek, stanowiąc, że w przypadku umów zawieranych za pośrednictwem Systemu organowi, który wydał zezwolenie na pracę, jest przekazywana za pośrednictwem systemu teleinformatycznego umowa o pracę, a nie kopia takiej umowy.

Zmiany w art. 6

Zakłada się, że w terminie 2 lat od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy ZUS poinformuje ministra właściwego do spraw pracy o gotowości systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do przyjmowania i przekazywania danych wynikających z wprowadzonych zmian. Zgodnie z projektowanymi przepisami planuje się, że nowe funkcjonalności Systemu zostaną udostępnione w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy.

Minister właściwy do spraw pracy ogłosi w dzienniku urzędowym ministra właściwego do spraw pracy oraz na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej komunikat określający termin uruchomienia funkcjonalności Systemu, o których mowa w ustawie zmienianej w art. 1, oraz gotowość systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń

Spółecznych do przyjmowania i przekazywania danych wynikających z tej ustawy, w brzmieniu nadanym projektowaną ustawą.

Wyznaczenie 3-letniego terminu na uruchomienie nowych funkcjonalności Systemu wynika z faktu, że obecnie funkcjonujący System będzie wymagał znacznych zmian ze względu na umożliwienie zawierania w Systemie nowych umów oraz dopuszczenie do systemu dużych przedsiębiorców zatrudniających kilkuset pracowników lub więcej (dziś tylko do 9 pracowników).

Dotychczasowe doświadczenie wskazuje, że samo przygotowanie i przeprowadzenie postępowania przetargowego na wykonanie systemu eUmów będzie trwało około roku, przy czym uruchomienie postępowania stanie się możliwe niewcześniej niż po podpisaniu ustawy przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

Pozostałe dwa lata pozostaną na przygotowanie i przeprowadzenie postępowania na zakup i rozbudowę infrastruktury, która umożliwi obsługę i przechowywanie znaczenie większej niż obecnie liczby użytkowników Systemu oraz rozbudowanie Systemu w zakresie wynikającym z procedowanego projektu.

Uwzględniając czas na skuteczne przeprowadzenie przetargu, termin 3 lat jest terminem racjonalnym i bezpiecznym. Skrócenie czasu może powodować ryzyko niewykonania zadania w terminie ustawowym. Jednocześnie zgodnie z projektowaną regulacją minister zawsze będzie miał możliwość uruchomienia Systemu przez upływem wskazanych 3 lat.

Art. 7

Wprowadzono przepis przejściowy, który umożliwi w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy dostosowanie formularzy dokumentów opracowanych w Systemie do zakresu danych wynikających z projektowanej ustawy. Regulacja przejściowa zagwarantuje niezbędny czas na uzgodnienie formularzy z Ministrem Sprawiedliwości i ministrem właściwym do spraw gospodarki.

Art. 8

Zakłada się, że ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Wyjątek będzie stanowił art. 2 pkt 1 projektu. Przepis ten wprowadza zmiany w art. 36 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z projektem przepis ten wejdzie w życie po upływie sześciu miesięcy od dnia ogłoszenia. Termin ten wynika z konieczności dostosowania systemu teleinformatycznego ZUS do nowych regulacji.

II. Dodatkowe informacje

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 dzięki wprowadzonym rozwiązaniom małe i średnie przedsiębiorcy będą mogli zawierać umowy za pośrednictwem Systemu. Natomiast w odniesieniu do mikroprzedsiębiorców zwiększony zostanie katalog umów, które będą mogli zawierać za pośrednictwem Systemu.

Projekt ustawy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych, w związku z czym nie podlega procedurze notyfikacji na zasadach przewidzianych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597).

Projekt ustawy nie wymaga przedstawienia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej lub Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia, w przypadkach określonych w obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przepisach Unii Europejskiej.

Projekt nie dotyczy problematyki samorządu terytorialnego, dlatego nie został przekazany do zaopiniowania Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Stosownie do postanowień art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2024 r. poz. 806 oraz z 2025 r. poz. 408) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projektowane rozwiązania nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.

Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz niektórych innych ustaw Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu dr hab. Ewa Flaszynska – Dyrektor Departamentu Rynku Pracy w MRPiPS Mikołaj Tarasiuk – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w MRPiPS tel.: +48 538 117 670 e-mail: mikrozatrudnienie@mrpips.gov.pl	Data sporządzenia 11.02.2026 r. Źródło: deregulacja Nr w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów: UDER4
--	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661 oraz z 2025 r. poz. 620) dała podstawę do utworzenia systemu teleinformatycznego (System) obsługującego proces zawierania i przechowywania powszechnych, prostych umów zawieranych w codziennym życiu, takich jak umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług czy umowa uaktywniająca. System został uruchomiony 7 stycznia 2026 r. Adresatami regulacji zawartych w ustawie są pracodawcy, którzy są osobami fizycznymi, rolnikami, mikroprzedsiębiorcami lub podmiotami zatrudniającymi do 9 osób. W 2023 r. liczba mikroprzedsiębiorstw (podmiotów, w których pracuje do 9 osób) wyniosła 2 301,3 tys., a ogólna liczba pracujących w mikroprzedsiębiorstwach to 4 427,8 osób¹⁾. Według stanu na dzień 31 grudnia 2024 r. we wszystkich podmiotach gospodarczych pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych wykonywało 2 457,6 tys. osób²⁾.

Korzystanie z Systemu jest dobrowolne, a dostęp do niego jest zapewniony po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego na indywidualnym koncie lub na koncie mikroprzedsiębiorcy na portalu www.praca.gov.pl. Mikroprzedsiębiorcy mogą korzystać również z analogicznej funkcjonalności na portalu www.biznes.gov.pl. Jedną z głównych zalet zawarcia umowy za pośrednictwem Systemu jest to, że umowy zawierane za pośrednictwem Systemu mogą być podpisywane nie tylko kwalifikowanym podpisem elektronicznym, ale również podpisem osobistym albo podpisem zaufanym. Ponadto cała dokumentacja związana z zawarciem umowy jest przechowywana w Systemie, co również umożliwia elektroniczną archiwizację umowy oraz towarzyszących jej dokumentów pracowniczych. Tym samym obowiązki pracodawcy, zleceńodawcy czy rodzica dotyczące przechowywania ww. dokumentacji są realizowane w ramach Systemu.

Problemem niepozwalającym w pełni wykorzystać potencjału dotychczasowego rozwiązania są ograniczenia w zakresie statusu użytkowników Systemu. Obecnie katalog podmiotów, które mogą zawierać umowy w Systemie, jest zamknięty. Umowy mogą być zawierane jedynie przez osoby fizyczne, rolników, mikroprzedsiębiorców lub podmioty zatrudniające do 9 osób. Brak jest podstaw prawnych umożliwiających zawieranie umów przez inne podmioty niż wyżej wymienione. Po zmianie ustawy umowy będą mogły być zawierane w Systemie przez każdy zainteresowany podmiot, który tylko wyrazi taką wolę, niezależnie od posiadanego statusu czy wielkości podmiotu.

Aktualnie ograniczenia dotyczą również sytuacji, gdy umowa została zawarta poza Systemem. Przepisy obowiązujące ustawy nie przewidują możliwości wprowadzenia takiej umowy do Systemu i jej dalszej obsługi za pośrednictwem Systemu. W takim przypadku strony nie mogą korzystać z ułatwień wynikających chociażby z możliwości podpisywania dokumentacji umowy podpisem osobistym lub podpisem zaufanym. Po zmianie ustawy, w przypadku gdy umowa zostanie zawarta poza Systemem, strony tej umowy będą mogły wyrazić zgodę na jej przeniesienie do Systemu i dalszą obsługę tej umowy za jego pośrednictwem. Z takiego rozwiązania będą mogli skorzystać pracodawcy lub zleceńodawcy, którzy będą mikroprzedsiębiorcą lub małym przedsiębiorcą, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, z późn. zm.). W ww. przypadku nie będzie konieczne ponowne zawieranie umowy w Systemie, jedynie wymóg, aby pracodawca, zleceńodawca lub rodzic wprowadzili do Systemu dane niezbędne do jej obsługi. Dodatkowo, jeżeli pracodawca zadeklaruje, że dokumentacja pracownicza umowy zawartej poza Systemem będzie prowadzona w Systemie, wprowadzi ją do Systemu.

¹⁾ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-przedsiębiorstw-o-liczbie-pracujacych-do-9-osob-w-2023-roku,21,12.html>

²⁾ <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/wykonujacy-prace-na-podstawie-umow-zlecenia-i-pokrewnych-w-polsce-w-grudniu-2024-r-,16,8.html>

Dodatkowym ułatwieniem po zmianie ustawy będzie rozwiązanie, które umożliwi stronom umowy zawartej poza Systemem dokonywanie w Systemie pojedynczych czynności związanych z tą umową. Mianowicie strony będą mogły sporządzić w Systemie dokument dotyczący takiej umowy, bez konieczności jej wprowadzania i obsługi w Systemie (np. zawarcie umowy szkoleniowej). Opatrzanie ww. dokumentu podpisem osobistym albo podpisem zaufanym wywoła skutek prawny równoważny podpisowi własnoręcznemu. Wydruk tak sporządzonego dokumentu pozwoli na jego dołączenie do dokumentacji umowy zawartej i prowadzonej poza Systemem.

Ponadto ograniczeniem obecnych przepisów jest brak możliwości zawierania za pośrednictwem Systemu umów innych niż umowa o pracę, umowa zlecenia czy umowa uaktywniająca. Dzięki nowelizacji ustawy katalog umów możliwych do zawarcia za pośrednictwem Systemu zostanie rozszerzony. Po zmianie, za pośrednictwem Systemu będzie możliwe zawieranie również umowy o wolontariat oraz umów towarzyszących zatrudnieniu, tj. umowy o zakazie konkurencji, umowy szkoleniowej i umowy o współodpowiedzialności materialnej. Umowy zawierane za pośrednictwem Systemu są podpisywane nie tylko podpisem kwalifikowanym, ale także podpisem osobistym i zaufanym.

Cały proces związany z zawarciem umowy zostanie przeprowadzony w sposób elektroniczny, co znacznie uprości i przyspieszy zawieranie umów. W celu zapewnienia automatyzacji obsługi umów przewiduje się zwiększenie zakresu danych pozyskiwanych i wysyłanych za pośrednictwem Systemu. Nowelizacja ustawy wprowadzi w szczególności zwiększenie zakresu danych pozyskiwanych i wysyłanych do organów Krajowej Administracji Skarbowej (KAS), Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) oraz pozyskiwanie danych z Krajowego Rejestru Sądowego i Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEiDG). Projekt zakłada, że System będzie wymieniał się danymi z powiązanymi z nim systemami teleinformatycznymi. Mając na uwadze ułatwienie pracodawcom realizacji obowiązku wynikającego z art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621 i 1794), w Systemie zostanie uruchomiona funkcjonalność, która w przypadku zawierania umowy z cudzoziemcem pozwoli na realizację ww. obowiązku.

W konsekwencji wprowadzanych zmian przewiduje się zmianę tytułu ustawy na tytuł „ustawa o systemie teleinformatycznym eUmowy do obsługi niektórych umów” oraz podział ustawy na jednostki systematyzacyjne i nadanie im tytułów.

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

Rekomendowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie zmian w ustawie z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz w konsekwencji w:

- 1) ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.);
- 2) ustawie z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2026 r. poz. 30);
- 3) ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620, z późn. zm.);
- 4) ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Niewątpliwie realizacja obowiązków pracowniczych z uwagi na zmieniające się przepisy jest czasochłonna i wymaga śledzenia aktualnego stanu prawnego. Projektowana ustawa przyczyni się do znacznego zmniejszenia obciążeń przedsiębiorców. Dzięki temu zawarcie umowy o pracę czy zlecenia oraz prowadzenie całej dokumentacji pracowniczej w sposób elektroniczny stanie się powszechnie dostępne. Projekt, odpowiadając na oczekiwania przedsiębiorców, rozszerza katalog osób, które będą mogły korzystać z Systemu, oraz katalog umów, które będzie można zawrzeć w Systemie.

Należy podkreślić, że dzięki szerokiemu katalogowi podpisów, których można będzie użyć do zawarcia umów obsługiwanych w Systemie, korzystanie z Systemu nie będzie wiązało się z dodatkowymi kosztami. Podpis zaufany jest nieodpłatny i łatwo dostępny, gdyż do jego złożenia wystarczy posiadanie profilu zaufanego. Aby potwierdzić profil zaufany, poza umiejętnością korzystania z Internetu, trzeba posiadać nadany nr PESEL oraz pozostające we własnej dyspozycji adres poczty elektronicznej i numer telefonu komórkowego. Żeby skorzystać z podpisu zaufanego nie trzeba żadnych dodatkowych narzędzi elektronicznych, takich jak specjalne karty elektroniczne, czytniki kart itd. Wystarczy telefon komórkowy i dostęp do Internetu. Natomiast podpis osobisty to zaawansowany podpis elektroniczny weryfikowany certyfikatem wydawanym nieodpłatnie wraz z dowodem osobistym. Aby certyfikat podpisu osobistego znalazł się w dowodzie osobistym, wystarczy zaznaczyć zgodę podczas składania wniosku o nowy dowód osobisty.

Niniejszy projekt przewiduje możliwość zawarcia przez System również innych umów związanych z zatrudnieniem. Będą to umowa o zakazie konkurencji, umowa szkoleniowa oraz umowa o współodpowiedzialności materialnej. System umożliwi także zawarcie umowy o wolontariat. System będzie również dawał możliwość załączania dokumentów, wytworzonych poza Systemem, a związanych z zawartymi umowami.

Ponadto, jeżeli strony umowy zawartej poza Systemem wyrażą taką wolę, możliwa będzie obsługa tej umowy w Systemie. Możliwe również będzie dokonywanie tylko „pojedynczych czynności” w Systemie, niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z umowy zawartej poza Systemem, przy jednoczesnym pozostawieniu obsługi takiej umowy poza Systemem. Przyjęte rozwiązanie wynika z coraz powszechniejszej cyfryzacji usług i rozpowszechniania różnych nowych rodzajów podpisów elektronicznych.

Przewiduje się, że System przez dostępne kalkulatory będzie wspomagać podmiot zatrudniający, m.in. w obliczaniu należnego wynagrodzenia czy wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługujących pracownikowi.

Zakłada się, że dzięki proponowanym zmianom nastąpi:

- 1) zmniejszenie obciążenia dla przedsiębiorców, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw, przez min. wprowadzenie kalkulatorów ułatwiających wyliczanie wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczek na podatek, ułatwienie potwierdzania obecności pracownika oraz prowadzenia i przechowywania dokumentacji w sposób elektroniczny;
- 2) zmniejszenie szarej strefy i odsetka umów niepodlegających ubezpieczeniom społecznym z uwagi na prostotę zawierania umów i dodatkowe funkcjonalności usprawniające obsługę kadrową;
- 3) podniesienie standardów na rynku pracy oraz zwiększenie świadomości prawnej osób zawierających umowy za pośrednictwem Systemu;
- 4) ułatwienie przeprowadzania kontroli dla organów kontroli w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, ubezpieczeń społecznych itp.

Przyjęte rozwiązanie zwiększy elastyczność procesu zawierania umów oraz bezpieczeństwo pracowników i pracodawców. Dodatkowo przewiduje się rozszerzenie funkcjonalności Systemu o możliwość dołączania dokumentów dotyczących realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, np. prowadzenie wymaganych przez przepisy prawa wykazów prac lub pracowników czy też innych dokumentów, jak: oświadczenia o zapoznaniu się z kartą oceny ryzyka zawodowego czy instrukcjami stanowiskowymi, a także zaświadczeń o odbyciu obowiązkowych szkoleń okresowych w zakresie BHP oraz zaświadczeń o odbyciu innych specjalistycznych szkoleń w zakresie BHP, o których mowa w odrębnych przepisach dla poszczególnych branż.

Obok powyższych rozwiązań funkcjonalność Systemu zostanie rozwinięta o możliwość dołączenia w Systemie przez pracodawcę dokumentacji dotyczącej zagadnień istotnych dla większych przedsiębiorców, od których ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników, a także sektor gospodarki czy branżę, w której działają, jest wymagane prowadzenie dodatkowej dokumentacji.

W celu usprawnienia procesu zawierania i obsługi umów za pośrednictwem Systemu przewiduje się w szczególności:

- 1) rozszerzenie zakresu danych pozyskiwanych z ZUS. Na ZUS będzie nałożony obowiązek przekazywania do Systemu danych niezbędnych do prawidłowego rozliczenia umowy. W szczególności chodzi o przekazywanie do Systemu danych dotyczących m.in. zwolnień lekarskich, opieki nad dzieckiem, pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, stażu pracy. Docelowo zakłada się, że ZUS będzie przekazywał do Systemu dane, które obecnie przekazuje pracodawcy na PUE ZUS;
- 2) rozszerzenie zakresu danych pozyskiwanych w sposób elektroniczny z takich rejestrów, jak KRS i CEiDG. W tym zakresie przewiduje się rozszerzenie zakresu pobieranych danych identyfikacyjnych o takie dane, jak: nazwa, NIP i REGON, dane adresowe, kontaktowe, dotyczące prowadzonej działalności, osób prawnych lub osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz dane identyfikacyjne (w tym: imiona, nazwiska, PESEL) osób uprawnionych do reprezentowania ww. podmiotów (tj. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, członków zarządu, prokurentów, pełnomocników, zarządców sukcesyjnych, zarządców, syndyków, kuratorów itp.). Celem pozyskiwania tych danych będzie zapewnienie weryfikacji uprawnień osób korzystających z Systemu (zawierających umowy) oraz osób fizycznych reprezentujących dany podmiot, w tym w szczególności weryfikacji poprawności i aktualności danych wprowadzanych przez klientów w procesie zawierania i obsługi umów w Systemie;
- 3) wprowadzenie kalkulatorów wynagrodzeń i ubezpieczeń (tj. narzędzi, które ułatwią pracodawcom czy zleceniodawcom wyliczanie wynagrodzenia, urlopu wypoczynkowego, składek z tytułu zatrudnienia czy należności podatkowych);
- 4) umożliwienie przekazywania informacji i deklaracji, o których mowa w art. 38 ust. 1a, art. 39 ust. 1, art. 42 ust. 1a i 2 oraz art. 42a ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 163, z późn. zm.).

Rozszerzenie zakresu danych możliwych do przetwarzania w Systemie w celu zwiększenia jego funkcjonalności, obejmie co najmniej:

- 1) dodanie pola NIP do danych wszystkich podmiotów będących pracodawcami i zleceniodawcami (z wyjątkiem osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej);
- 2) umożliwienie przetwarzania danych dotyczących cudzoziemców (przy utrzymaniu założenia, że posiadają możliwość uwierzytelnienia się profilem zaufanym lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym z numerem PNO);
- 3) zapewnienie podstaw prawnych dla przetwarzania danych innych osób fizycznych uprawnionych do reprezentacji osób prawnych lub osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, które korzystają z Systemu;
- 4) przetwarzanie danych zleceniobiorców będących osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą/osobami prawnymi (umowy B2B).

Mając na uwadze podniesienie standardów na rynku pracy oraz zwiększenie świadomości prawnej osób zawierających umowy, za pośrednictwem Systemu strony umowy będą informowane o obowiązujących przepisach prawa (np. prawa pracy czy prawa ubezpieczeń społecznych).

Mając na uwadze ułatwienie pracodawcom realizacji obowiązku wynikającego z art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w Systemie zostanie uruchomiona funkcjonalność, która w przypadku zawierania umowy z cudzoziemcem pozwoli na realizację ww. obowiązku.

Dzięki nowelizacji ustawy nastąpi rozwinięcie funkcjonalności Systemu w postaci możliwości potwierdzania za pomocą Systemu obecności pracownika w pracy, dzięki czemu System będzie ułatwiał prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

W Systemie ujęte będą również informacje o prawach pracowniczych, w tym o prawie pracowników do zrzeszania się, jak również informacje o możliwości zgłoszenia do Państwowej Inspekcji Pracy naruszenia praw pracowniczych przez pracodawcę lub uzyskania przez pracowników bezpłatnej pomocy.

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

W zakresie projektowanych regulacji brak jest informacji, aby inne kraje udostępniały dedykowane platformy elektroniczne lub systemy teleinformatyczne z gotowymi formularzami umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o wolontariat czy umów towarzyszących zatrudnieniu, które mogłyby być bezpośrednio wypełniane i podpisywane oraz rozwiązywane (wypowiadane, w tym z możliwością wystawienia świadectwa pracy) online. Państwa najczęściej oferują wsparcie w postaci platform zawierających wzory dokumentów lub infrastruktury cyfrowej.

Estonia, dzięki systemowi e-Estonia, oferuje zaawansowane rozwiązania cyfrowe. Nie ma jednej rządowej platformy z gotowymi formularzami, przedsiębiorcy mogą korzystać z państwowego systemu e-podpisu i infrastruktury cyfrowej, np. e-Business Register, do tworzenia i podpisywania wzorów umów. Wzory umów są dostępne na stronach rządowych, ale proces zawierania umów zazwyczaj wymaga użycia prywatnych narzędzi lub indywidualnego dostosowania.

We Francji Portal Service-Public.fr udostępnia przedsiębiorcom i obywatelom wzory dokumentów, w tym związanych z zatrudnieniem (CDD). Nie jest to jednak platforma umożliwiająca bezpośrednie wypełnienie i podpisanie umowy między stronami – służy raczej jako źródło informacji i szablonów. Do zawierania umów online we Francji najczęściej są wykorzystywane prywatne platformy.

W Niemczech nie istnieje rządowa platforma z interaktywnymi formularzami umów o pracę. Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (BMAS) oraz lokalne izby handlowe (IHK) publikują wzory umów, ale są to dokumenty do pobrania, a nie system online obsługujący cały proces. Przedsiębiorcy korzystają z prywatnych narzędzi.

Państwa UE najczęściej koncentrują się na dostarczaniu infrastruktury (np. e-podpis, e-administracja) lub wzorów dokumentów, a nie na pełnych platformach z formularzami obsługującymi cały proces zawierania umów przez obywateli i przedsiębiorców. Lukę tę wypełnia prywatny sektor, oferując gotowe formularze umów, które można wypełnić i podpisać online, dostosowując je do lokalnych przepisów i potrzeb sektora gospodarczego.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Przedsiębiorstwa małe (10–49 pracowników) sektor prywatny	103 507 podmiotów	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2024-r- ,1,29.html	Pozytywne: Ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników. Zastosowanie darmowego i powszechnie wykorzystywanego profilu zaufanego do podpisywania umów. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).
Przedsiębiorstwa średnie (50–249 pracowników) – sektor prywatny	15 516 podmiotów	jw.	Pozytywne: Ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników. Zastosowanie darmowego i powszechnie wykorzystywanego profilu zaufanego do podpisywania umów. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).

Przedsiębiorstwa duże (250 i więcej pracowników) – sektor prywatny	2740 podmiotów	jw.	Pozytywne: Ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników. Zastosowanie darmowego i powszechnie wykorzystywanego profilu zaufanego do podpisywania umów. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).
Osoby fizyczne zatrudniające opiekunów do osób starszych i opiekunki do dzieci	Średniomiesięcznie w okresie: – I–XII 2024 – 3,8 tys. – XII 2024 – 4,1 tys. – I 2025 – 4,2 tys. Osób zgłoszonych do ZUS z tytułu umowy uaktywniającej.	ZUS Miesięczna informacja o wybranych świadczeniach pieniężnych – ZUS 011aa449-2545-38ba-b30e-e20a0230d7a3	Pozytywne: Ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników. Zastosowanie darmowego i powszechnie wykorzystywanego profilu zaufanego do podpisywania umów, co ograniczy koszty związane z uzyskaniem certyfikatu kwalifikowanego podpisu. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).
Osoby fizyczne, które nie prowadząc działalności gospodarczej, zatrudniają inne osoby fizyczne na podstawie umów zlecenia	2,5 tys.	Dane ZUS	Pozytywne: Ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników. Zastosowanie darmowego i powszechnie wykorzystywanego profilu zaufanego do podpisywania umów, co ograniczy koszty związane z uzyskaniem certyfikatu kwalifikowanego podpisu. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).
Krajowa Administracja Skarbowa (KAS)	1	Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2025 r. poz. 1131, z późn. zm.)	Obowiązek przekazywania z Systemu danych do KAS

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

Stosownie do postanowień art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806 oraz z 2025 r. poz. 408) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny”.

Projekt ustawy nie był poddany procedurze prekonsultacji.

Projekt został 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 oraz art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423).

Projekt ustawy został przekazany do opiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców do:

- 1) Związku Pracodawców – Business Centre Club;
- 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) Konfederacji „Lewiatan”;
- 4) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 5) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 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.).

W ramach konsultacji publicznych projektu ustawy został przekazany m.in. do następujących podmiotów:

- 1) Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców;
- 2) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 3) Krajowej Rady Izb Rolniczych;
- 4) Federacji Branżowych Związków Producentów Rolnych;
- 5) Krajowego Związku Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych;
- 6) Związku Sądowników Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa w RP;
- 8) Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa;
- 9) Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowej Budownictwa;
- 10) Polskiej Izby Handlowej;
- 11) Związku Miast Polskich;
- 12) Związku Miast Polskich/Unii Metropolii Polskich;
- 13) Unii Miasteczek Polskich;
- 14) Związku Gmin Wiejskich RP;
- 15) Związku Powiatów Polskich;
- 16) Związku Gmin Wiejskich RP;
- 17) Związku Województw RP;
- 18) Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości;
- 19) Polskiego Forum HR;
- 20) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 21) Narodowego Forum Doradztwa Kariery;
- 22) Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP.

Projekt został przekazany również do zaopiniowania przez:

- 1) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) NSZZ „Solidarność”.

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	0,00	0,74	0,86	0,89	0,90	0,93	0,99	1,01	1,04	1,07	1,09	9,52
budżet państwa	0,00	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,34
JST	0,00	0,13	0,17	0,18	0,18	0,19	0,21	0,22	0,23	0,24	0,25	2,00
FUS	0,00	0,45	0,50	0,51	0,52	0,53	0,55	0,56	0,58	0,59	0,60	5,39
NFZ	0,00	0,11	0,12	0,13	0,13	0,13	0,14	0,14	0,14	0,15	0,15	1,34
Fundusz Pracy	0,00	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,19
Fundusz Solidarnościowy	0,00	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,26
Wydatki ogółem	0,00	5,00	17,20	24,25	6,31	6,37	16,43	6,49	6,55	6,62	6,69	101,91
budżet państwa	0,00	2,00	2,20	2,25	2,31	2,37	2,43	2,49	2,55	2,62	2,69	23,91
Fundusz Pracy	0,00	3,00	15,00	22,00	4,00	4,00	14,00	4,00	4,00	4,00	4,00	78,00
Saldo ogółem	0,00	-4,26	-	-	-5,41	-5,44	-15,44	-5,48	-5,51	-5,55	-5,60	-92,39
			16,34	23,36								

budżet państwa	0,00	-1,98	-2,17	-2,22	-2,28	-2,34	-2,39	-2,45	-2,51	-2,58	-2,65	-23,57
JST	0,00	0,13	0,17	0,18	0,18	0,19	0,21	0,22	0,23	0,24	0,25	2,00
FUS	0,00	0,45	0,50	0,51	0,52	0,53	0,55	0,56	0,58	0,59	0,60	5,39
NFZ	0,00	0,11	0,12	0,13	0,13	0,13	0,14	0,14	0,14	0,15	0,15	1,34
Fundusz Pracy	0,00	-2,99	-	-	-3,98	-3,98	-13,98	-3,98	-3,98	-3,98	-3,98	-77,81
			14,98	21,98								
Fundusz Solidarnościowy	0,00	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,26

Źródła finansowania	Proponowane rozwiązania zostaną sfinansowane z Funduszu Pracy i budżetu państwa. W zakresie kosztów wynagrodzeń osobowych w roku 2026 koszty te zostaną sfinansowane ze środków rezerwy celowej poz. 44 – Dofinansowanie realizacji niektórych zadań kontynuowanych. W kolejnych latach – ze środków zabezpieczonych w cz. 31 – Praca. Wejście w życie projektowanej ustawy będzie podstawą do zwiększenia limitu wydatków dla danej części budżetowej. W zakresie kosztów Funduszu Pracy zostaną one sfinansowane z limitu Funduszu Pracy i nie będą stanowiły podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki Funduszu Pracy na ten cel w 2026 r. oraz w latach kolejnych.																																			
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Przyjęto, iż rok „0” to 2025 r. Przewidziane w OSR koszty dotyczą zakładanych nakładów ministra właściwego do spraw pracy na dostosowanie systemów teleinformatycznych do rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy. Koszty dostosowania systemu CEiDG, tj. implementacja zmian i utrzymanie systemu CEiDG, zostaną poniesione przez ministra właściwego do spraw gospodarki w ramach limitu określonego dla cz. 20 – Gospodarka. Koszty implementacji zmian i utrzymania systemów teleinformatycznych ZUS zostaną pokryte w ramach planu finansowego ZUS. Oszacowane na potrzeby OSR koszty utrzymania i rozwoju systemu teleinformatycznego do obsługi umów elektronicznych określono w następujący sposób: 1) 2026 r. – 3 mln zł; 2) 2027 r. – 15 mln zł; 3) 2028 r. – 22 mln zł. Koszt utrzymania i dalszego rozwoju systemu w kolejnych latach jest szacowany na poziomie ok. 4,8 mln zł rocznie, z wyjątkiem roku 2031, w którym oprócz kosztów dotyczących zmian po stronie systemów Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zwanego dalej „MRPiPS”, uwzględniono koszt modernizacji infrastruktury teleinformatycznej w wysokości 10 mln. Źródła finansowania 1) dla kosztu wynagrodzeń osobowych – budżet państwa; 2) pozostałe – Fundusz Pracy. W podanych kosztach uwzględniono następujące koszty stałe, które ponoszone będą przez cały okres ujęty w OSR: – koszt wynagrodzenia osobowego 9 pracowników, którzy z ramienia MRPiPS zapewnią m.in. bezpieczeństwo Systemu. W 2026 r. koszty te zostaną sfinansowane ze środków rezerwy celowej poz. 44 – Dofinansowanie realizacji niektórych zadań kontynuowanych, zaplanowanej w ustawie budżetowej na rok 2026. W latach kolejnych finansowanie nastąpi z cz. 31 – Praca. Założenia dotyczące wynagrodzeń przedstawia poniższa tabela. Założenia do obliczeń w zakresie wynagrodzeń pracowników MRPiPS (w zł), <table><tr><th>Wyszczególnienie</th><th>2026</th><th>2027</th><th>2028</th><th>2029</th></tr><tr><td>Wynagrodzenie osobowe miesięcznie brutto dla 1 etatu</td><td>13 404,48</td><td>13 753,00</td><td>14 096,83</td><td>14 435,15</td></tr><tr><td>Liczba etatów</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr><tr><td>Liczba miesięcy</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td></tr><tr><td>4020 – Wynagrodzenia osobowe</td><td>1 447 683,84</td><td>1 485 324,00</td><td>1 522 457,64</td><td>1 558 996,20</td></tr><tr><td>4040 – Dodatkowe wynagrodzenie roczne</td><td>0,00</td><td>123 053,13</td><td>126 252,54</td><td>129 408,90</td></tr><tr><td>Razem wynagrodzenia osobowe + DWR</td><td>1 447 683,84</td><td>1 608 377,13</td><td>1 648 710,18</td><td>1 688 405,10</td></tr></table>	Wyszczególnienie	2026	2027	2028	2029	Wynagrodzenie osobowe miesięcznie brutto dla 1 etatu	13 404,48	13 753,00	14 096,83	14 435,15	Liczba etatów	9	9	9	9	Liczba miesięcy	12	12	12	12	4020 – Wynagrodzenia osobowe	1 447 683,84	1 485 324,00	1 522 457,64	1 558 996,20	4040 – Dodatkowe wynagrodzenie roczne	0,00	123 053,13	126 252,54	129 408,90	Razem wynagrodzenia osobowe + DWR	1 447 683,84	1 608 377,13	1 648 710,18	1 688 405,10
Wyszczególnienie	2026	2027	2028	2029																																
Wynagrodzenie osobowe miesięcznie brutto dla 1 etatu	13 404,48	13 753,00	14 096,83	14 435,15																																
Liczba etatów	9	9	9	9																																
Liczba miesięcy	12	12	12	12																																
4020 – Wynagrodzenia osobowe	1 447 683,84	1 485 324,00	1 522 457,64	1 558 996,20																																
4040 – Dodatkowe wynagrodzenie roczne	0,00	123 053,13	126 252,54	129 408,90																																
Razem wynagrodzenia osobowe + DWR	1 447 683,84	1 608 377,13	1 648 710,18	1 688 405,10																																

4110 – Składki na ubezpieczenia społeczne (17,19%)	248 856,85	276 480,03	283 413,28	290 236,84
4120 – Składki na Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy (łącznie 2,45%)	35 468,26	39 405,24	40 393,40	41 365,92
4440 – Odpisy na ZFŚS	25 791,21	27 433,71	29 140,38	30 951,81
4710 – Wpłaty na PPK finansowane przez podmiot zatrudniający (1,5%)	21 715,26	24 125,66	24 730,65	25 326,08
Łączny koszt zatrudnienia	1 779 515,42	1 975 821,76	2 026 387,89	2 076 285,75

Podstawą przyjęcia proponowanego poziomu wynagrodzenia jest przeciętne wynagrodzenie osobowe w sprawozdaniu Rb-70 za II kw. 2025 w cz. 31. Wynagrodzenia są zwiększane zgodnie z prognozą wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok. W zakresie kosztów ZFŚS podstawą naliczenia jest odpis podstawowy na jednego pracownika obowiązujący w 2025 r. w wysokości 2 723,40 zwiększany w kolejnych latach zgodnie z prognozą przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzednim.

Ponadto wzrost zatrudnienia będzie generować dodatkowe koszty związane z utrzymaniem stanowisk (koszty eksploatacji urządzeń, media, szkolenia, badania lekarskie, koszty napraw i remontów), które oszacowano na kwotę 2 000 zł miesięcznie w 2026 r., zwiększane w kolejnych latach o prognozowany wskaźnik CPI na dany rok.

– koszty utrzymania systemu teleinformatycznego do obsługi umów elektronicznych, w tym administrowania oraz usuwania awarii i błędów w systemie, a także świadczenia usług helpdesk – w wysokości ok. 4 mln rocznie.

Dodatkowo w latach 2026–2028 planuje się poniesienie następujących kosztów na usługi rozwoju systemów teleinformatycznych, w tym Praca.gov.pl (Systemu Umów i Modułu Umów), szyny komunikacyjnej Broker SI PSZ, Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego, Wortalu PSZ, obejmujących koszty prac: analitycznych, projektowych, implementacyjnych, wdrożeniowych, w szczególności:

- wykonania zmian w ok. 30 formularzach elektronicznych umów i dokumentów dotyczących umów zgodnych z obecnie obowiązującymi przepisami prawnymi i wykonania ok. 40 nowych formularzy elektronicznych – ok. 10,5 mln zł (ok. 70 formularzy x 150 tys. zł);
- wykonania zmian w procesach obsługi ww. formularzy elektronicznych, zapewnienie wsparcia w naliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, podatków, obsłudze ewidencji czasu pracy, prowadzeniu dokumentacji pracowniczej, pozyskiwania lub wymiany danych w postaci elektronicznej z KRS, CEiDG, ZUS, KRUS, KAS, itp. – ok. 29,5 mln.

Od 2029 r. roczne koszty dalszych prac rozwojowych w zakresie Praca.gov.pl (Systemu Umów i Modułu Umów) wyniosą ok. 3 mln zł.

Na dotychczas wykonane i będące aktualnie w trakcie realizacji prace dotyczące systemu teleinformatycznego do obsługi niektórych umów poniesione zostaną wydatki w wysokości ok. 6,5 mln zł.

Oszacowanie kosztów IT, które zostały określone w pkt 6 OSR, zostało przeprowadzone w oparciu o dotychczas poniesione wydatki na zaprojektowanie i implementację funkcjonalności wynikających z ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz założenia dotyczące dodatkowych funkcjonalności, które będą konieczne do wykonania po wejściu w życie przepisów projektowanej ustawy.

W części dochodowej ujęto wzrost dochodów jednostek sektora finansów publicznych z tytułu wysokości odprowadzanych obowiązkowych danin (podatku dochodowego od osób fizycznych i składek (FUS, NFZ, FP, FS)) związanych z wynagrodzeniami dla ww. etatów w MRPiPS. Zaliczka na podatek PIT została oszacowana zgodnie z zasadami ogólnymi, uwzględniając kwoty zmniejszające podatek i progi podatkowe. Przyjęto założenie, że udział jednostek samorządu terytorialnego w dochodach z PIT w 2026 r. i kolejnych latach pozostanie na stałym poziomie 85,0%. Pozycja „budżet państwa” to szacowane wpływy z pozostałej części zaliczki na PIT, tj. 15,0%.

Przy szacowaniu skutków finansowych projektu wykorzystano prognozy wskaźników makroekonomicznych ustalanych przez Ministerstwo Finansów („Wytyczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw, Aktualizacja – lipiec 2025 r.”).

Odnosząc się do kwestii dodatkowych środków finansowych na wynagrodzenia, podkreślić należy, że przewidziane w projekcie ustawy zmiany spowodują znaczącą rozbudowę systemu, a co za tym idzie znaczny wzrost realizowanych zadań. Rosnące zagrożenia cybernetyczne wymagają stałego monitoringu, aktualizacji zabezpieczeń i szybkiego reagowania na potencjalne incydenty. Rozwój systemu wymaga bieżącego testowania, walidacji oraz przygotowywania środowisk testowych i produkcyjnych, co wiąże się z dużym nakładem pracy. Rozszerzenie zakresu podmiotowego i przedmiotowego umowy będzie wymagało przygotowania odpowiednich, nowych dokumentów oraz uruchomienia nowych funkcjonalności Systemu, które trzeba będzie testować.

Dotychczasowe doświadczenia w zakresie budowy Systemu pokazują, że zadanie to wymaga szczególnego zaangażowania pracowników, a proces uruchomienia Systemu jest niezwykle czasochłonny i wymagający. Obecnie pracownicy MRPiPS realizują to zadanie niezależnie od wykonywania innych swoich podstawowych obowiązków służbowych.

Do tej pory prace związane z uruchomieniem Systemu wymagały opracowania kilkudziesięciu dokumentów dotyczących umów obsługiwanych w Systemie. Konieczne było prowadzenie uzgodnień z Ministerstwem Sprawiedliwości, ZUS oraz Ministerstwem Rozwoju i Technologii. Wiązało się to z organizacją cotygodniowych spotkań, w trakcie których m.in. weryfikowano zgodność opracowanych dokumentów z wymaganiami oraz dostosowywano System do pojawiających się zmian, np. wprowadzonych przepisami ustawy z dnia 15 maja 2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka – „Aktywny rodzic” (Dz. U. poz. 858, z późn. zm.). System wymagał również przygotowania regulaminu funkcjonowania Systemu, klauzul RODO oraz materiałów informacyjnych dla użytkowników. Tego typu zadania należą nie tylko do czasochłonnych, ale również wymagają specjalistycznej wiedzy, umiejętności komunikacyjnych oraz precyzji i dbałości o szczegóły, co dodatkowo obciąża pracowników MRPiPS.

Proces tworzenia dokumentacji oraz jej uzgadniania jest niezbędny, aby zapewnić jej spójność oraz wysoką jakość, jednak znacząco obciąża pracowników MRPiPS zaangażowanych jednocześnie w inne przydzielone im zadania.

Podkreślenia wymaga, że skala powyżej wspomnianych zadań znacząco obciąża pracowników MRPiPS. Liczba dokumentów do przygotowania, procesów do uzgodnienia oraz problemów do rozwiązania stale rośnie, co jest naturalną konsekwencją rozbudowy Systemu i zwiększających się oczekiwań wobec Systemu. Co więcej, przewiduje się dalszy znaczący wzrost obciążenia na kolejnych etapach uruchamiania Systemu, wynikających z konieczności jego testowania, wdrażania nowych funkcjonalności oraz zapewnienia wsparcia powdrożeniowego.

Nałożenie nowych zadań wymaga zaangażowania dodatkowych środków finansowych. Pozwoli to na sprawiedliwy podział obowiązków oraz zapewnienie wysokiej jakości rezultatów na każdym etapie realizacji procesu uruchamiania Systemu. Zwiększenie ilości realizowanych zadań wymaga wsparcia finansowego. Takie działanie umożliwi szybsze i bardziej efektywne realizowanie zadań, takich jak tworzenie i aktualizacja dokumentacji, przeprowadzanie uzgodnień, opracowywanie i aktualizacja materiałów informacyjnych czy bieżąca współpraca z organami administracji publicznej zaangażowanymi w funkcjonowanie Systemu. Dzięki temu możliwe będzie utrzymanie harmonogramu projektu, minimalizacja ryzyka opóźnień oraz zapewnienie zgodności Systemu z założeniami technicznymi, funkcjonalnymi i prawnymi. Ponadto dodatkowe środki finansowe umożliwią szybsze reagowanie na nieprzewidziane wyzwania, co jest szczególnie istotne w przypadku realizacji tak złożonego i dynamicznego projektu.

Niewątpliwie, w dłuższej perspektywie, inwestycja przyniesie wymierne korzyści w postaci stabilnego, efektywnego i zgodnego z wymaganiami uruchomienia Systemu, który spełni oczekiwania użytkowników i zapewni sukces tego kluczowego projektu.

Z powyższych względów oraz mając na uwadze wspomnianą konieczność uruchamiania i testowania nowych funkcjonalności, jest niezbędny wzrost środków finansowych z budżetu państwa. Bez dodatkowego wsparcia finansowego realizacja nowych wspominanych wyżej zadań oraz zaplanowanego celu nie będzie możliwe.

Nie jest możliwe przedstawienie analizy pracochłonności, która uzasadniałaby wzrost zatrudnienia, ponieważ brak jest szczegółowych danych w tym zakresie. Rozbudowa Systemu jest zadaniem nowym, nie istnieją jeszcze zadania i procesy, które można by poddać pomiarowi. Opierając się na wiedzy eksperckiej oraz mając na uwadze doświadczenie w zakresie budowy

		Systemu, na podstawie obowiązującej ustawy przyjęto, że wzrost zatrudnienia o 9 etatów to niezbędne minimum, aby zagwarantować bezpieczeństwo Systemu oraz rozwój tego Systemu w zakresie wynikającym z projektowanej ustawy.						
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	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Ułatwienie zawierania i rozliczania umów. Proponowane rozwiązania wpłyną pozytywnie na funkcjonowanie dużych przedsiębiorstw w zakresie wykonywania obowiązków związanych z zawieraniem umów z pracownikami. Dzięki wykorzystaniu profilu zaufanego łatwiejsze stanie się zawieranie umów z pracownikami. Kolejną korzyścią dla dużych przedsiębiorstw jest automatyczne wysyłanie umowy zawartej z cudzoziemcem do właściwych organów (art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 20025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej). Ponadto informowanie o obowiązujących przepisach prawa zwiększy wiedzę i świadomość prawną stron umów. W przypadku pracodawców takie kompetencje mogą być obecnie rozwijane np. przez płatne szkolenia.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Ułatwienie zawierania i rozliczania umów. Proponowane rozwiązania wpłyną pozytywnie na funkcjonowanie mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie wykonywania obowiązków związanych z zawieraniem i rozliczaniem umów z pracownikami. Zapewniona przez System pomoc w zakresie obsługi kadrowej ułatwi realizację tych obowiązków podmiotom, które dotychczas nie były objęte obowiązującą ustawą, tj. małym i średnim przedsiębiorstwom. System ułatwi prawidłowe wypełnianie dokumentów ubezpieczeniowych w zakresie obsługi wynagrodzeń oraz ułatwi zgłaszanie i rozliczanie składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz naliczanie podatku PIT. Dzięki wykorzystaniu profilu zaufanego łatwiejsze stanie się zawieranie umów z pracownikami. Rozszerzenie Systemu o dodatkowe funkcje (np. kalkulator wynagrodzeń i ubezpieczeń), możliwość zawierania dowolnych umów i zakres przetwarzanych danych ułatwi proces zawierania i obsługi umów podmiotom dotychczas objętym ustawą, tj. mikroprzedsiębiorcom. Kolejną korzyścią dla MMiSP jest automatyczne wysyłanie umowy zawartej z cudzoziemcem do właściwych organów (art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej)).						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Ułatwienie procesu zawierania umów z pracownikami przez wprowadzenie nowych funkcjonalności Systemu. Rozszerzenie Systemu o dodatkowe funkcje (np. kalkulator wynagrodzeń i ubezpieczeń) i zakres przetwarzanych danych ułatwi proces zawierania i obsługi umów podmiotom dotychczas objętym ustawą, tj. osobom fizycznym nieprowadzącym działalności gospodarczej, a zatrudniającym inne osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia. Kolejne korzyści to rozszerzenie zakresu przedmiotowego na umowę o wolontariat, umowę szkoleniową, a także automatyczne wysyłanie umowy zawartej z cudzoziemcem do właściwych organów (art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej)). Ponadto informowanie o obowiązujących przepisach prawa zwiększy wiedzę i świadomość prawną stron umów (osób fizycznych, które mogą być zarówno pracodawcami, jak i pracownikami).						

	osoby starsze i niepełnosprawne	Ułatwienie procesu zawierania umów przez wprowadzenie nowych funkcjonalności Systemu. Rozszerzenie Systemu o dodatkowe funkcje (np. kalkulator wynagrodzeń i ubezpieczeń) i zakres przetwarzanych danych ułatwi proces zawierania i obsługi umów. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS). Proponowane rozwiązania wpłyną pozytywnie na sytuację osób z niepełnosprawnością oraz osób starszych na rynku pracy, bowiem możliwość zawarcia umowy w Systemie zmniejszy dodatkowe obciążenia tych osób, wynikające z potrzeby stawiennictwa w siedzibie pracodawcy w celu zawarcia umowy.
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowana ustawa ułatwi przedsiębiorstwom zawieranie i rozliczanie umów z pracownikami oraz realizację innych obowiązków administracyjnych, np. związanych z przechowywaniem dokumentacji pracowniczej. Rozszerzenie Systemu o dodatkowe funkcje (np. kalkulator wynagrodzeń i ubezpieczeń) i rozszerzenie zakresu przetwarzanych danych ułatwi proces zawierania i obsługi umów podmiotom dotychczas objętym ustawą, tj. osobom fizycznym, mikroprzedsiębiorcom i rodzicom zatrudniającym nianię. W związku z brakiem możliwości przewidzenia stopnia zainteresowania korzystaniem z Systemu przez przedsiębiorstwa, nie ma możliwości oszacowania dokładnego wpływu na sektor mikro-, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw w ujęciu pieniężnym.	

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 elektroniczacji.

☐ tak
☐ nie
☒ nie dotyczy

Komentarz:

Projekt, odpowiadając na postulaty przedsiębiorców, zakłada digitalizację umów i objęcie szerokiej grupy podmiotów zatrudniających możliwością korzystania z Systemu, niezależnie od wielkości podmiotu i tym samym zawierania umów w sposób elektroniczny. System umożliwi zawieranie także innych umów powiązanych z zatrudnieniem (np. umowa szkoleniowa). Projekt przewiduje rozszerzenie zakresu umów zawieranych za pośrednictwem Systemu m.in. przez osoby fizyczne, np. o umowę o wolontariat. Ponadto dzięki rozbudowie funkcjonalności, np. wprowadzeniu możliwości potwierdzania w Systemie obecności pracownika lub zgłoszenia rozpoczęcia pracy zdalnej, obsługiwane umów w Systemie będzie łatwiejsze. System będzie również dawał możliwość załączania dokumentów, wytworzonych poza Systemem, a związanych z zawartymi umowami. Cały proces związany z zawarciem umowy, np. o pracę czy zlecenie zostanie przeprowadzony w sposób elektroniczny, co znacznie uprości i przyspieszy proces zawierania umów.

Projekt ustawy odpowiada także m.in. na problem znacznych obciążeń, jakie są ponoszone 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.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowane rozwiązania mają na celu upowszechnienie i ułatwienie zawierania umów w sposób elektroniczny. Planuje się, że przyjęte rozwiązanie uprości proces zawierania umów, w tym zatrudniania pracownika.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☒ środowisko naturalne
☐ sytuacja i rozwój regionalny
☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe

☐ demografia
☐ mienie państwowe
☐ inne:

☒ informatyzacja
☐ zdrowie

Omówienie wpływu	Projektowana ustawa może wpłynąć na środowisko naturalne (potencjalnie może ona spowodować zmniejszenie liczby umów zawieranych w formie papierowej) oraz informatyzację (może ona spowodować zwiększenie liczby umów zawieranych w formie elektronicznej). MRPiPS planuje wykorzystanie na potrzeby systemu teleinformatycznego do obsługi niektórych umów m.in. infrastruktury sprzętowej, która została nabyta lub jest w trakcie zakupów na potrzeby ośrodków przetwarzania danych MRPiPS, która ma zapewniać odpowiedni poziom bezpieczeństwa i wydajności. W ramach nowelizacji ustawy jest planowane m.in. uszczegółowienie zakresów danych, które podlegać będą wymianie w postaci elektronicznej między systemem teleinformatycznym do obsługi umów elektronicznych a rejestrami publicznymi CEiDG i KRS (na potrzeby weryfikacji uprawnień osób fizycznych do reprezentowania podmiotów prowadzących działalność gospodarczą wpisanych do ww. rejestrów) lub z ZUS, KRUS i KAS w związku z obsługą umów (tj. zgłaszaniem i rozliczaniem do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych oraz podatków). System teleinformatyczny do obsługi niektórych umów umożliwia przetwarzanie danych osobowych, w związku z tym całość rozwiązania, jak i poszczególne jego komponenty są projektowane i implementowane w celu spełnienia wymagań 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. U. L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1781). Obowiązek informacyjny administratora zostanie spełniony przez zapewnienie użytkownikom dostępu do regulaminu Systemu oraz przygotowanie wzorów dokumentów informacyjnych dotyczących kwestii przetwarzania danych osobowych, które będą mogły być stosowane przez pracodawców, zleceniodawców i rodziców. 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. Dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemów teleinformatycznych obsługiwanych przez ministra właściwego do spraw pracy zostanie wykorzystane do ochrony 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, zostały wdrożone odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych danych. System został przygotowany zgodnie z zasadą Privacy-by-default (zasada domyślnej ochrony danych), z której wynikają następujące wymagania: 1) są przetwarzane wyłącznie te dane osobowe, które są niezbędne dla osiągnięcia zakładanego celu; 2) dane osobowe są przetwarzane w odpowiedniej ilości i zakresie; 3) dane osobowe są przetwarzane wyłącznie przez okres ich przechowywania oraz ich dostępności; 4) dane osobowe są przetwarzane przez podmioty upoważnione i nie są udostępniane bez interwencji osoby, której te dane dotyczą, nieokreślonej liczbie osób fizycznych. System zapewnia bezpieczeństwo przetwarzania danych (w tym osobowych), w szczególności: 1) poufność – dane osobowe nie powinny być udostępnione lub ujawnione osobom nieupoważnionym; 2) nienaruszalność (integralność) – nie powinno być możliwości nieautoryzowanego modyfikowania lub niszczenia przechowywanych danych; 3) dostępność – dane powinny być dostępne w sposób niezawodny dla użytkowników Systemu; 4) autentyczność – zapewnienie, że dane w Systemie pochodzą od zweryfikowanych użytkowników; 5) rozliczalność – wszelkie operacje wykonywane w ramach Systemu powinny być wykonywane w ten sposób, aby było możliwe stwierdzenie kto i kiedy je wykonał. Zgodnie z zasadą Privacy by design (zasada prywatności w fazie projektowania) zastosowane rozwiązania techniczne i mechanizmy bezpieczeństwa mają na celu zagwarantowanie bezpieczeństwa informacyjnego danych osobowych przetwarzanych w Systemie, w szczególności przez zabezpieczenia organizacyjne: 1) z Systemu mogą korzystać uwierzytelnieni użytkownicy; operacje są realizowane w ramach konta danego użytkownika;
------------------	---

	2) użytkownicy przed korzystaniem z Systemu (z pominięciem części informacyjnej) są obowiązani zapoznać się z regulaminem Systemu, w którym znajdują się informacje na temat prawnych aspektów korzystania z Systemu; 3) dane kontaktowe gromadzone przez System od użytkowników (adres e-mail i telefon) są przez System weryfikowane (nastąpi sprawdzenie, czy osoba ma dostęp do podanego adresu e-mail oraz numeru telefonu). W toku prac nad projektem ustawy wyważono wszystkie aspekty ochrony danych osobowych. Zgodnie z zasadą ograniczenia celu dane stron umowy są przetwarzane tylko i wyłącznie do celów związanych z zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania Systemu, a ich zakres zgodnie z zasadą proporcjonalności będzie ograniczony do danych niezbędnych.
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego	
Planowane jest wejście w życie ustawy po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem zmian ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, które wejdą w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia. System rozbudowany o nowe funkcjonalności zostanie uruchomiany w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy.	
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?	
Planowane jest przeprowadzenie ewaluacji po 2 latach od dnia uruchomienia Systemu. Ewaluacji dokona minister właściwy do spraw pracy. Miernikiem ewaluacji będzie liczba umów oraz innych dokumentów zawartych w Systemie.	
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)	
DPIA	

OCENA SKUTKÓW PLANOWANYCH OPERACJI PRZETWARZANIA DLA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH w MINISTERSTWIE RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

w ustawie o systemie teleinformatycznym „eUmowy” do obsługi niektórych umów

Art. 35 ust.1 RODO

Jeżeli dany rodzaj przetwarzania – w szczególności z użyciem nowych technologii – ze względu na swój charakter, zakres, kontekst i cele z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych, administrator przed rozpoczęciem przetwarzania dokonuje oceny skutków planowanych operacji przetwarzania dla ochrony danych osobowych. Dla podobnych operacji przetwarzania danych wiążących się z podobnym wysokim ryzykiem można przeprowadzić pojedynczą ocenę.

Data dokonanej oceny skutków planowanych operacji przetwarzania dla ochrony danych osobowych:

dla ustawy o e-Umowach – 30 maja 2025 r. uaktualnione w dniu 15 października, 3 grudnia 2025 r. i 5 lutego 2026 r.

Rodzaj planowanej operacji (wskazać zgodnie z *Rejestrem czynności przetwarzania danych w MRPiPS*):

Czynności wskazane w ustawie z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661 oraz z 2025 r. poz. 620) wraz ze zmianami wynikającymi z projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz niektórych innych ustaw nie są jeszcze ujęte w Rejestrze czynności przetwarzania danych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (dalej: MRPiPS).

W dniu 23 stycznia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661 oraz z 2025 r. poz. 620), zwanej dalej „ustawą”. Dała ona podstawy do stworzenia systemu teleinformatycznego do obsługi niektórych umów (zwanego dalej „Systemem”). Zgodnie z ustawą System został uruchomiony w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy - 7 stycznia 2026 r.

Zgodnie z ustawą, umowy za pośrednictwem Systemu mogą być zawierane jedynie przez osoby fizyczne, mikroprzedsiębiorców, podmioty niebędące mikroprzedsiębiorcą zatrudniające nie więcej niż 9 osób oraz rolników. Ustawa przewiduje też ograniczenia w zakresie rodzajów umów, które mogą być zawierane za pośrednictwem Systemu, ponieważ za pośrednictwem Systemu będzie można zawrzeć jedynie umowę o pracę, umowę zlecenia i umowę uaktywniającą. Przyjęte w ww. ustawie ograniczenia w zakresie zawierania umów wynikały z faktu, że pierwotnie System miał służyć do zawierania prostych umów w życiu codziennym, tzn. miał ułatwić zatrudnienie niani, opiekunki dla osoby starszej, czy pomocy domowej.

Realizując postulaty przedsiębiorców w zakresie uproszczenia zawierania i obsługi umów przygotowano projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz niektórych innych ustaw (zwany dalej „projektem ustawy”). Projekt ustawy został wpisany do Wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod nr UDER4.

Projekt ustawy zakłada m.in.:

- 1) rozszerzenie zakresu podmiotowego ustawy na wszystkie podmioty chcące skorzystać z Systemu (nie będzie już ograniczenia tylko do osób fizycznych, rolników, mikroprzedsiębiorców lub podmiotów zatrudniających do 9 osób). Po zmianie ustawy, umowy będą mogły być zawierane za pośrednictwem Systemu przez każdy zainteresowany podmiot – art. 1 pkt 3 projektu;
- 2) rozszerzenie zakresu przedmiotowego ustawy - projekt przewiduje możliwość zawarcia poprzez System również innych umów związanych z zatrudnieniem. Będą to umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu, umowa zawierana z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe czy umowa o współodpowiedzialności materialnej. System umożliwi także zawarcie porozumienia o wolontariat. Nie będzie zatem ograniczenia jak do tej pory tylko do umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy uaktywniającej – art. 1 pkt 3 projektu;

- 3) umożliwienie korzystania z Systemu przez podmioty, których reprezentanci będą mogli zostać zweryfikowani w sposób automatyczny za pośrednictwem danych pozyskiwanych z rejestrów publicznych – art. 1 pkt 3 projektu w zakresie dodawanego art. 2 ust. 4 ustawy. Każdy podmiot chcący korzystać z Systemu zostanie ze względów bezpieczeństwa zweryfikowany, tak aby wyłącznie osoby uprawnione założyły konto dla firmy, którą reprezentuje. System sprawdzi w dostępnych bazach przedsiębiorców (KRS, CEIDG), czy konto zakłada osoba uprawniona, np. członek zarządu, właściciel firmy;
- 4) umożliwienie ministrowi właściwemu do spraw pracy przesyłania za pośrednictwem Systemu umowy, o której mowa w art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621 i 1794) (w przypadku, gdy stroną umowy jest cudzoziemiec) do organu, który wydał zezwolenie na pracę – art. 1 pkt 4 lit. d projektu. Powyższe rozwiązanie ma na celu ułatwienie pracodawcom realizacji obowiązku wynikającego z art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) rozszerzenie funkcjonalności Systemu, w tym o możliwość dołączania dokumentów dotyczących realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie np. zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, np. prowadzenie wymaganych przez przepisy prawa wykazów prac lub pracowników – art. 1 pkt 5 lit. a tiret ósme projektu;
- 6) umożliwienie obsługi w Systemie umów zwartych poza Systemem – art. 1 pkt 7 lit. c projektu. W tym celu strony umowy będą wyrażały zgodę na prowadzenie obsługi umowy w Systemie. Z takiego rozwiązania będą mogli skorzystać pracodawcy lub zleceniodawcy, którzy będą mikroprzedsiębiorcą lub małym przedsiębiorcą, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, z późn.zm.), a także rodzice. W ww. przypadku nie będzie konieczne ponowne zawieranie umowy w Systemie. W celu zapewnienia obsługi umowy pracodawca, zleceniodawca oraz rodzic wprowadzą do Systemu dane niezbędne do jej obsługi. Za prawidłowość wprowadzonych do Systemu danych niezbędnych do obsługi umowy zawartej poza Systemem będą odpowiadały strony tej umowy w zakresie, w jakim wprowadziły te dane. W przypadku gdy pracodawca zadeklaruje, że dokumentacja pracownicza będzie prowadzona w Systemie, wówczas przeniesie on do Systemu dokumentację pracowniczą prowadzoną w postaci elektronicznej, stosując odpowiednio przepisy rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2024 r. poz. 535, z późn. zm.) dotyczące przenoszenia dokumentacji pracowniczej pomiędzy systemami teleinformatycznymi oraz doręczania informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej oraz sposobu odbioru tej dokumentacji. Dodatkowo wprowadzi do

Systemu odwzorowanie cyfrowe dokumentów pracowniczych sporządzonych w postaci papierowej. Przed wprowadzeniem omawianych dokumentów do Systemu pracodawca opatrzy je kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy, kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym. Będzie to oznaczało, że potwierdził on kompletność, autentyczność, integralność oraz zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym.

Warunkiem wprowadzenia do Systemu odwzorowania cyfrowego dokumentów pracowniczych sporządzonych w postaci papierowej będzie ich zgodność z minimalnymi wymaganiami technicznymi określonymi w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Opatrzenie odwzorowania cyfrowego dokumentów pracowniczych sporządzonych w postaci papierowej kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy, kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym będzie równoznaczne z potwierdzeniem zgodności odwzorowanego dokumentu z dokumentacją pracowniczą prowadzoną dotychczas przez pracodawcę w postaci papierowej. Za prawidłowość dokumentacji pracowniczej odpowiedzialność będzie ponosił pracodawca;

- 7) umożliwienie zmiany, rozwiązania albo dokonania innych czynności w Systemie w przypadku umowy zawartej poza Systemem – art. 1 pkt 7 lit. d projektu. Omawiany przepis ma na celu umożliwienie zawarcia w Systemie dowolnego dokumentu dotyczącego obowiązującej umowy i obsłużenia w Systemie tylko tego dokumentu bez konieczności migrowania całej dokumentacji umowy do Systemu. Po wydrukowaniu będzie on mógł być dołączony do akt pracownika i będzie wchodził w skład dokumentacji pracowniczej Zakłada się, że dzięki możliwości opatrywania dokumentów wytworzonych w Systemie podpisem zaufanym lub osobistym usługa ta może być wykorzystywana do podpisywania dokumentów pracowniczych on-line nawet przez duże podmioty;
- 8) umożliwienie stronom umowy wprowadzania innych danych niż wymienione w ustawie – art. 1 pkt 8 lit. c projektu. Przepis ten umożliwi stronom umowy wprowadzenie do Systemu danych innych niż wymienione w ustawie, w tym danych osób trzecich. Zgodnie z projektowanym art. 1 ust. 2 przez obsługę zawartych w Systemie umów (umów związanych z zatrudnieniem, porozumienia) należy rozumieć nie tylko ich zawieranie, zmianę, rozwiązanie albo wygaśnięcie, ale także dokonywanie innych czynności służących realizacji praw i obowiązków wynikających z ww. umów oraz porozumienia. Strony, realizując wspomniane prawa i obowiązki będą mogły podać np. dane członków rodzin, w tym małżonków i dzieci, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.) lub ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 163, z późn. zm.). Powyższe będzie niezbędne dla wspomagania procesów np.

zgłaszania członków rodzin do ubezpieczenia społecznego, ewidencji czasu pracy (w tym opieki nad dzieckiem, urlopu okolicznościowego, urlopu dodatkowego, zwolnienia lekarskiego na dziecko lub małżonka, itp.) lub dodatkowych świadczeń z tym związanych. Również z uwagi na zasadę swobody zawierania umów funkcjonalność Systemu powinna, w niezbędnym zakresie, zapewniać stronom swobodę kształtowania treści umów. W przypadku wprowadzenia do Systemu danych innych niż wymienione w ustawie, w tym danych osób trzecich strona wprowadzająca dane do Systemu będzie realizowała odpowiednie obowiązki wynikające z RODO, w tym administratora danych osobowych;

- 9) doprecyzowanie, że System spełnia wymogi techniczne określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej oraz dostępności cyfrowej określone w załączniku do ustawy z 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1440) – art. 1 pkt 10 lit. b projektu;
- 10) umożliwienie załączania dokumentów, wytworzonych poza Systemem, a związanych z zawartymi umowami przez – pracodawcę, zleceniodawcę albo rodzica art. 1 pkt 10 lit. d projektu;
- 11) określenie funkcjonalności dotyczących zawierania i obsługi w Systemie umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia dotyczącego wolontariatu – art. 1 pkt 13 projektu. Tak jak w przypadku umowy zlecenia, umowy o pracę oraz umowy uaktywniającej w celu zawarcia za pośrednictwem Systemu umowy związanej z zatrudnieniem (porozumienia o wolontariat), jej zmiany albo rozwiązania strony umowy będą logować się na stronie (portalu) <https://www.praca.gov.pl>. Analogicznie jak w przypadku pozostałych umów obsługiwanych w Systemie wymagana będzie zgoda stron umowy (porozumienia). System będzie umożliwiał również obsługę umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia o wolontariat zawartych poza Systemem. Podpisanie umowy (porozumienia) będzie wymagało przez każdą ze stron użycia kwalifikowanego podpisu elektronicznego, podpisu zaufanego albo podpisu osobistego. Umowa zostanie zawarta po wprowadzeniu do Systemu wszystkich danych koniecznych do jej zawarcia i z chwilą jej opatrzenia podpisami elektronicznymi przez strony umowy (porozumienia). Za poprawność danych wprowadzonych do Systemu będą odpowiadać strony umowy (porozumienia).

Procesy przetwarzania danych określone zostały m.in. w art. 2 ust. 2 i 3, art. 4, art. 11 ustawy, a ich zmiana m.in. w art. 1 pkt 5 projektu.

Ustawa określa następujące procesy przetwarzania danych:

- 1) uwierzytelnienie do Systemu – art. 2 ust. 3 ustawy;
- 2) zawarcie, zmiana, rozwiązanie albo wygaśnięcie umowy, o której mowa w:
 - a) art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2025 r. poz. 1071, z późn. zm.),
 - b) art. 25 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.),
 - c) art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2025 r. poz. 278, z późn. zm.);
- 3) dokonywanie innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z umowy za pośrednictwem Systemu, w tym:
 - a) obliczanie wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi,
 - b) wydanie świadectwa pracy,
- 4) obliczanie należności podatkowych pracownika, zleceniobiorcy oraz niani;
- 5) przekazywanie do urzędu skarbowego informacji o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, o których mowa w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych;
- 6) prowadzenie i przechowywanie dokumentacji:
 - a) w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników, zwanej dalej "dokumentacją pracowniczą",
 - b) dotyczącej osób wykonujących pracę na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny albo art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, zwanej dalej "dokumentacją umowy";
- 7) umożliwienie dostępu do Systemu:
 - a) nowemu pracodawcy - w przypadku, o którym mowa w art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,

b) zarządcy sukcesyjnemu, 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 tej ustawy - w przypadku śmierci pracodawcy;

8) niszczenie w Systemie dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści.

Projekt ustawy zakłada rozszerzenie ww. procesów m.in. o:

1) zawarcie, zmianę, rozwiązanie albo wygaśnięcie:

a) umów, o których mowa w art. 101¹ § 1, w art. 101² § 1, w art. 103⁴ § 1 oraz w art. 125 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanych dalej „umowami związanymi z zatrudnieniem”,

b) porozumienia, o którym mowa w art. 44 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2025 r. poz. 1338), zwanego dalej „porozumieniem”;

2) dokonywanie innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia za pośrednictwem Systemu, w tym opinii o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza oraz zaświadczenia o wykonaniu świadczeń przez wolontariusza, o których mowa w art. 44 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;

3) spełnienie obowiązku, o którym mowa w art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

4) obsługę umowy zawartej poza Systemem;

5) zmianę, rozwiązanie, obsługę wygaśnięcia oraz dokonanie innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z umowy zawartej poza Systemem.

Założenie, że rodzaj planowanej operacji ze względu na swój charakter, zakres, kontekst i cele z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych:

Uzasadnienie:

W Systemie będą przetwarzane dane osobowe:

- 1) osób fizycznych lub przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą lub wspólnikiem spółki cywilnej osób fizycznych, które utworzyły konto w Systemie i zdecydowały się korzystać z Systemu;
- 2) dzieci zawarte w umowach uaktywniających z nianią;
- 3) osób trzecich, którym zostało / zostanie powierzone wykonanie zlecenia;
- 4) członków rodzin zgłaszanych do ubezpieczeń społecznych.

Projekt zakłada rozszerzenie zakresu przetwarzanych danych osobowych o osoby uprawnione do reprezentowania średnich i dużych przedsiębiorców, osoby, którym ww. podmioty nadadzą pełnomocnictwa do realizacji działań związanych z zawieraniem, zmianą, rozwiązaniem oraz obsługą umów o pracę, umów zlecenie umów o świadczenie usług, umów o wolontariacie, umów szkoleniowych, umów o współodpowiedzialności materialnej oraz pracownikach, zleceniobiorcach, wolontariuszach i innych osobach, z którymi te podmioty zawierać będą umowy.

Zakres przekazywanych danych do Systemu określa art. 6 ustawy.

W przypadku obsługi za pośrednictwem Systemu umowy, o której mowa w art. 25 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, pracodawca wprowadza do Systemu:

- 1) dane pracownika, o których mowa w art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 2) dane pracodawcy:
 - a) imię i nazwisko, nazwę lub firmę,
 - b) adres:

- o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy - w przypadku osoby fizycznej wykonującej działalność gospodarczą,
 - miejsca zamieszkania - w przypadku osoby fizycznej niewykonywającej działalności gospodarczej,
 - siedziby - w przypadku osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,
 - c) NIP - w przypadku osoby prawnej albo w przypadku jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,
 - d) numer PESEL - w przypadku osoby fizycznej, a w przypadku jego braku - rodzaj, numer i serię dokumentu potwierdzającego tożsamość,
 - e) numer w Krajowym Rejestrze Sądowym albo informację o wpisie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (Dz. U. 2026 r. poz. 30) - jeżeli podmiot zatrudniający podlega obowiązkowi wpisu do tego rejestru lub do tej ewidencji;
- 3) rodzaj umowy;
 - 4) datę zawarcia umowy, termin rozpoczęcia pracy oraz datę wygaśnięcia i rozwiązania umowy;
 - 5) warunki pracy i płacy, o których mowa w art. 29 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
 - 6) informacje, o których mowa w art. 29 § 11 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy - jeżeli umowę o pracę zawarto na czas określony w celu lub w przypadku określonym w tym przepisie.

W przypadku obsługi za pośrednictwem Systemu umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, zleceniodawca wprowadza do Systemu:

- 1) dane, o których mowa w ust. 1 pkt 2, dotyczące zleceniodawcy;
- 2) dane dotyczące zleceniobiorcy:
 - a) imię i nazwisko,
 - b) adres:

- o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy - w przypadku osoby fizycznej wykonującej działalność gospodarczą,
- miejsca zamieszkania - w przypadku osoby fizycznej niewykonywującej działalności gospodarczej,
- siedziby - w przypadku osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,
- c) numer PESEL, a w przypadku jego braku - rodzaj, numer i serię dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) datę zawarcia, rozpoczęcia i wygaśnięcia umowy;
- 4) przedmiot zlecenia;
- 5) wysokość wynagrodzenia;
- 6) informację, czy zleceniobiorca posiada inny tytuł do ubezpieczenia społecznego, wraz ze wskazaniem tego tytułu.

W przypadku obsługi za pośrednictwem Systemu umowy, o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, rodzic wprowadza do Systemu dane, o których mowa w art. 50 ust. 4 tej ustawy.

Projekt przewiduje rezygnację z pozyskiwania od osoby fizycznej danych o rodzaju, numerze i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku braku numeru PESEL – art. 1 pkt 8 lit. a i b projektu. Projektowane przepisy przewidują rozwiązanie, zgodnie z którym umowy w Systemie będą mogły być zawierane jedynie przez użytkowników, którzy będą mogli być zweryfikowani w rejestrze PESEL. Nie ma możliwości uwierzytelnienia użytkownika Systemu na podstawie rodzaju, numeru i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość. Dalego też kierując się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO w przepisach art. 6 ust. 1 pkt 2 lit. d ustawy zrezygnowano z pozyskiwania informacji o rodzaju, numerze i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość.

Dodatkowo projekt przewiduje rozszerzenie zakresu danych możliwych do przetwarzania w Systemie, w celu zwiększenia jego funkcjonalności – art. 1 pkt 8 lit. a i b projektu. Obejmie ono m.in.:

- a) NIP do danych wszystkich podmiotów będących pracodawcami i zleceniodawcami (z wyjątkiem osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej),
- b) dane dotyczące cudzoziemca (obywatelstwo, płeć).

Rozszerzenie zakresu pozyskiwanych danych w przypadku zatrudnienia cudzoziemca jest niezbędne, aby możliwa była realizacja obowiązku wynikającego z art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Określając zakres danych kierowano się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO. Dane te są adekwatne, stosowne oraz niezbędne do celów ich przetwarzania.

Przepis art. 1 pkt 8 lit. c projektu przewiduje umożliwienie stronom umowy wprowadzania innych danych niż wymienione w ustawie. Przepis ten umożliwi stronom umowy wprowadzenie do Systemu danych innych niż wymienione w ustawie, w tym danych osób trzecich. Zgodnie z projektowanym art. 1 ust. 2 przez obsługę zawartych w Systemie umów (umów związanych z zatrudnieniem, porozumienia) należy rozumieć nie tylko ich zawieranie, zmianę, rozwiązanie albo wygaśnięcie, ale także dokonywanie innych czynności służących realizacji praw i obowiązków wynikających z ww. umów oraz porozumienia. Strony realizując wspomniane prawa i obowiązki będą mogły podać np. dane członków rodzin, w tym małżonków i dzieci, zgodnie z przepisami kodeksu pracy, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych lub ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Powyższe będzie niezbędne dla wspomagania procesów np. zgłaszania członków rodzin do ubezpieczenia społecznego, ewidencji czasu pracy (w tym opieki nad dzieckiem, urlopu okolicznościowego, urlopu dodatkowego, zwolnienia lekarskiego na dziecko lub małżonka, itp.) lub dodatkowych świadczeń z tym związanych. Również z uwagi na zasadę swobody zawierania umów funkcjonalność Systemu powinna, w niezbędnym zakresie, zapewniać stronom możliwość kształtowania stosunku prawnego na zasadzie swobody umów swobodę kształtowania treści umów. W przypadku wprowadzenia do Systemu danych innych niż wymienione w ustawie, w tym danych osób trzecich strona wprowadzająca dane do Systemu będzie realizowała odpowiednie obowiązki wynikające z RODO, w tym administratora danych osobowych.

Projekt przewiduje (art. 1 pkt 13), że w przypadku obsługi za pośrednictwem Systemu umowy związanej z zatrudnieniem pracodawca wprowadza do Systemu:

- 1) dane, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2;
- 2) dane pracownika, o których mowa w art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy;
- 3) dane dotyczące rodzaju umów związanych z zatrudnieniem;
- 4) datę zawarcia i rozwiązania albo wygaśnięcia umów związanych z zatrudnieniem;
- 5) inne postanowienia wynikające z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w tym wzajemne prawa i obowiązki.

W przypadku obsługi za pośrednictwem Systemu porozumienia korzystający wprowadza do Systemu:

- 1) dane, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2, dotyczące korzystającego;
- 2) dane dotyczące wolontariusza:
 - a) imię i nazwisko,
 - b) adres miejsca zamieszkania,
 - c) numer PESEL;
- 3) datę zawarcia porozumienia;
- 4) informację o:
 - a) możliwości rozwiązania porozumienia,
 - b) zakresie, sposobie i czasie wykonywania przez wolontariusza porozumienia;

5) inne dane i oświadczenia niezbędne do zawarcia i wykonania porozumienia, które wynikają z działu III ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Z OSR do ustawy wynika, że ustawa będzie oddziaływała na:

- 1) 13,6 mln - gospodarstw domowych,
- 2) 1,4 mln - gospodarstw rolnych,
- 3) 2,15 mln – mikroprzedsiębiorców.

Z OSR do projektu ustawy wynika, że ustawa będzie oddziaływała na:

- 1) 103 507 - przedsiębiorstw małych (10-49 pracowników) sektor prywatny,
- 2) 15 516 - przedsiębiorstw średnich (50-249 pracowników) -sektor prywatny,
- 3) 2 740 - przedsiębiorstw dużych (250 i więcej pracowników) -sektor prywatny,
- 4) 4,2 tys. - osób fizycznych zatrudniających opiekunów do osób starszych i opiekunki do dzieci,
- 5) 2,5 tys. - osób fizycznych, które nie prowadząc działalności gospodarczej, zatrudniają inne osoby fizyczne na podstawie umów zlecenia.

Podmioty wymienione w OSR ustawy i projektu ustawy są uprawnione do skorzystania z Systemu. Uruchomienie Systemu ułatwi im zatrudnienie i rozliczanie pracowników. Będą oni bowiem mogli podpisać umowę za pomocą darmowego i powszechnie wykorzystywanego profilu zaufanego. Rozwiązanie to ograniczy koszty związane z uzyskaniem kwalifikowanego podpisu elektronicznego. Korzystanie z systemu będzie dobrowolne nadal będzie można zawrzeć umowę w sposób tradycyjny albo korzystając z innych systemów. Dlatego zakłada się, że tylko niektóre z podmiotów wskazanych w OSR skorzystają z Systemu.

Projekt zakłada przetwarzanie danych osób wymagających szczególnej opieki, tj. pracowników, zleceniobiorców, wolontariuszy oraz członków ich rodzin, którzy podlegają zgłoszeniom do ubezpieczenia, w tym współmałżonków i dzieci. Wśród każdej z ww. grup mogą wystąpić osoby z niepełnosprawnościami.

Komórka organizacyjna odpowiedzialna za rodzaj planowanej operacji w zakresie merytorycznym (Departament/Biuro MRPIPS):

Departament Rynku Pracy, Departament Informatyki, Departament Prawa Pracy i Departament Polityki Rodzinnej.

Komórka organizacyjna odpowiedzialna (określająca odpowiednie sposoby zabezpieczeń infrastruktury IT- spójnymi z PBI w MRPiPS) za

Udostępnienie systemu teleinformatycznego do obsługi niektórych e-umów należy do obszaru kompetencji ministra właściwego do spraw pracy. Modułami dostępowymi do Systemu będą systemy teleinformatyczne Praca.gov.pl i Biznes.gov.pl. System Praca.gov.pl utrzymywany i rozwijany jest w ramach umów prowadzonych przez Departament Informatyki MRPiPS, a system Biznes.gov.pl przez Departament Gospodarki Cyfrowej Ministerstwa Rozwoju i Technologii.

Spełnienie obowiązku prawnego art. 35 RODO	Tak (potwierdzenie spełnienia obowiązku prawnego z art. 35 RODO)	Nie (niespełnienie obowiązku prawnego z art. 35 RODO)	uzasadnienie
--	---	--	--------------

art. 35 ust 2 RODO

2. Dokonując oceny skutków dla ochrony danych, administrator konsultuje się z inspektorem ochrony danych, jeżeli został on wyznaczony.	X		Administrator (dyrektor komórki organizacyjnej w ramach której dochodzi do przetwarzania danych) skonsultował się z IOD w MRPiPS: Uzasadnienie:
--	---	--	--

			Istnieje konieczność przygotowania DPIA (oceny skutków dla ochrony danych) z uwagi na potencjalnie dużą skalę przetwarzania oraz przetwarzanie danych szczególnie wrażliwych.
art. 35 ust 3 RODO			
3. Ocena skutków dla ochrony danych, o której mowa w ust. 1, jest wymagana w szczególności w przypadku:			
art. 35 ust 3 RODO lit. a			
a) systematycznej, kompleksowej oceny czynników osobowych odnoszących się do osób fizycznych, która opiera się na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu, i jest podstawą decyzji wywołujących skutki prawne wobec osoby fizycznej lub w podobny sposób znacząco wpływających na osobę fizyczną;		X	Ustawa ani projekt ustawy nie zakłada systematycznej, kompleksowej oceny czynników osobowych odnoszących się do osób fizycznych, która opiera się na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu, i jest podstawą decyzji wywołujących skutki prawne wobec osoby fizycznej lub w podobny sposób znacząco wpływających na osobę fizyczną.

art. 35 ust 3 RODO lit. b

b) przetwarzania na dużą skalę szczególnych kategorii danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1, lub danych osobowych dotyczących wyroków skazujących i czynów zabronionych, o czym mowa w art. 10; lub

X

Z OSR do ustawy wynika, że ustawa będzie oddziaływała na:

- 1) 13,6 mln - gospodarstw domowych,
- 2) 1,4 mln - gospodarstw rolnych,
- 3) 2,15 mln - mikroprzedsiębiorców.

Z OSR do projektu ustawy wynika, że ustawa będzie oddziaływała na:

- 1) 103 507 - przedsiębiorstw małych (10-49 pracowników) sektor prywatny,
- 2) 15 516 - przedsiębiorstw średnich (50-249 pracowników) -sektor prywatny,
- 3) 2 740 - przedsiębiorstw dużych (250 i więcej pracowników) -sektor prywatny,
- 4) 4,2 tys. - osób fizycznych zatrudniających opiekunów do osób starszych i opiekunki do dzieci,
- 5) 2,5 tys. - osób fizycznych, które nie prowadzą działalności gospodarczej, zatrudniają inne osoby fizyczne na podstawie umów zlecenia

System będzie dobrowolny. Zakłada się, że tylko część podmiotów wskazanych z OSR będzie korzystała z Systemu. Dlatego, na chwilę obecną nie zakłada się, aby w Systemie przetwarzane były „na dużą skalę” szczególne

			kategorie danych osobowych. Nie możemy wykluczyć, że w Systemie takie dane będą przetwarzane. Wynika to z faktu, że wśród danych przekazanych przez pracownika, zleceniodawcy czy niani mogą być dane dotyczące jego niepełnosprawności należące do danych szczególnie wrażliwych.
art. 35 ust 3 RODO lit. c			
c) systematycznego monitorowania na dużą skalę miejsc dostępnych publicznie.		X	Ustawa ani projekt ustawy nie wprowadza systematycznego monitorowania na dużą skalę miejsc dostępnych publicznie.
art. 35 ust 4 RODO			
4. Organ nadzorczy ustanawia i podaje do publicznej wiadomości wykaz rodzajów operacji przetwarzania podlegających wymogowi dokonania oceny skutków dla ochrony danych na mocy ust. 1. Organ nadzorczy przekazuje te wykazy Europejskiej Radzie Ochrony Danych, o której mowa w art. 68.	X		Dane przetwarzane w Systemie będą spełniały pkt 4 i 7 komunikatu Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych z dnia 17 czerwca 2019 r. w sprawie wykazu rodzajów operacji przetwarzania danych osobowych wymagających oceny skutków przetwarzania dla ich ochrony (M.P. poz. 666). Wśród pracowników, zleceniobiorców, niani (po zmianie ustawy również wolontariuszy) mogą znaleźć się osoby z niepełnosprawnościami. Dlatego, nie możemy wykluczyć, że w Systemie będzie przetwarzana ta kategoria danych.

art. 35 ust 5 RODO

5. Organ nadzorczy może także ustanowić i podać do wiadomości publicznej wykaz rodzajów operacji przetwarzania niepodlegających wymogowi dokonania oceny skutków dla ochrony danych. Organ nadzorczy przekazuje te wykazy Europejskiej Radzie Ochrony Danych.

X

Ustawa ani projekt ustawy nie zakłada prowadzenia takiego rozwiązania.

art. 35 ust 6 RODO

6. Jeżeli wykazy, o których mowa w ust. 4 i 5, obejmują czynności przetwarzania związane z oferowaniem towarów lub usług osobom, których dane dotyczą, lub z monitorowaniem ich zachowania w kilku państwach członkowskich lub mogące znacznie wpłynąć na swobodny przepływ danych osobowych w

X

Ustawa ani projekt ustawy nie zakłada prowadzenia takiego rozwiązania.

Unii, przed przyjęciem takich wykazów właściwy organ nadzorczy stosuje mechanizm spójności, o którym mowa w art. 63.			
art. 35 ust 7 RODO			
7. Ocena zawiera co najmniej:			
art. 35 ust 7 lit. a RODO			
a) systematyczny opis planowanych operacji przetwarzania i celów przetwarzania, w tym, gdy ma to zastosowanie – prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora;			Przepisy ustawy kompleksowo regulują przetwarzanie danych osobowych. Regulują one m.in. kwestie: 1) administratorów danych osobowych; 2) celów przetwarzania i okresów przechowywania danych osobowych; 3) zakresu przetwarzanych danych osobowych. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy minister właściwy do spraw pracy jest administratorem danych pracodawcy, pracownika, zleceniodawcy, zleceniobiorcy, rodzica i niani uwierzytelnionych w Systemie. Zgodnie z projektem ustawy (art. 1 pkt 4 lit. a projektu ustawy) będzie on również administratorem danych uwierzytelnionych w Systemie: 1) korzystającego i wolontariusza, o których mowa odpowiednio w art. 42 ust. 1 oraz art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie,

			2) osób upoważnionych do reprezentowania stron umowy, korzystającego lub wolontariusza. Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy uwierzytelnienie użytkowników w Systemie wymagać będzie: 1) użycia środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej, o którym mowa w art. 20a ust. 1 ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2024 r. poz. 1557, z późn. zm.), albo 2) wykorzystania tzw. aplikacji mObywatel. W projekcie ustawy uregulowano kwestie dotyczące sposobu uwierzytelniania użytkowników w Systemie – art. 1 pkt 3 projektu w zakresie zmienianego art. 2 ust. 3. Uwierzytelnienie użytkownika w Systemie to działanie, które jest dokonywane przez system teleinformatyczny przed każdym udzieleniem takiemu użytkownikowi dostępu do Systemu. Uwierzytelnienie w Systemie następuje zgodnie z metodami wymienionymi w art. 20a ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2025 r. poz. 1703). Tym samym uwierzytelnienie w Systemie nie będzie możliwe za pośrednictwem maila, a jedynie za pośrednictwem podpisu kwalifikowanego, zaufanego lub osobistego. Minister właściwy do spraw pracy zapewnia funkcjonowanie Systemu. Natomiast dostęp do Systemu następuje za pośrednictwem systemu, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku
--	--	--	--

			pracy i służbach zatrudnienia, lub systemu 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, po uwierzytelnieniu. Powyższe systemy, tj. System teleinformatyczny, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz system Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy są zarządzane odpowiednio przez ministra właściwego do spraw pracy oraz ministra właściwego do spraw gospodarki. Są to organy administracji rządowej, stanowiące „podmioty publiczne”, w rozumieniu ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne. Podmioty te są zobowiązane do stosowania przepisów ww. ustawy, w tym także przepisu art. 20a tej ustawy, regulującego kwestię uwierzytelnienia użytkowników systemów teleinformatycznych podmiotów publicznych. Zatem przepis art. 2 ust. 3 stanowi przywołanie przepisu art. 20a ust. 1 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, które już obecnie mają zastosowanie do Systemu. Powoduje to, że przepis ten jest zbędny. Do zadań ministra właściwego do spraw pracy należy: 1) prowadzenie i udostępnienie Systemu (art. 2 ust. 1 ustawy); 2) umożliwienie pracodawcy, zleceniodawcy i rodzicowi za pośrednictwem Systemy przekazywanie właściwemu organowi
--	--	--	--

			Krajowej Administracji Skarbowej danych niezbędnych do realizacji obowiązków wynikających z ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (art. 3 ust. 4 ustawy); 3) umożliwienie przekazywania za pośrednictwem Systemu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych danych najbliższych członków rodziny pracownika, zleceniobiorcy oraz niani w rozumieniu art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 w zakresie wymaganym do: a) uzyskania uprawnień do ubezpieczenia zdrowotnego przez członka rodziny zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych lub w przypadku utraty tych uprawnień, b) skorzystania z uprawnień, o których mowa w dziale ósmym ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (art. 3 ust. 5); 4) umożliwienie dostępu do Systemu (art. 13): a) nowemu pracodawcy - w przypadku, o którym mowa w art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, b) zarządcy sukcesyjnemu, o którym mowa w ustawie z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją
--	--	--	--

			przedsiębiorstw, albo osobie, o której mowa w art. 14 tej ustawy - w przypadku śmierci pracodawcy; 5) niszczenie w Systemie dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści (art. 13 ustawy). Po zmianie ustawy minister właściwy do spraw pracy będzie zapewniał funkcjonowanie Systemu (art. 1 pkt 3 projektu w zakresie zmiany w art. 2 ust. 1). Zgodnie z projektem do zadań ministra będzie należało również zapewnienie funkcjonalności Systemu, które umożliwiają obsługę umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia (art. 1 pkt 13 projektu). Zakresy danych przekazywanych przez: 1) pracownika – wynika z art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy; 2) niani – wynika z art. 50 ust. 4 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. Pozostałe dane zostały enumeratywnie określone w art. 6 ust. 1-3 ustawy oraz art. 1 pkt 13 projektu (w zakresie dodawanego art. 13b). Określając zakres danych kierowano się zasadą minimalizacji danych wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO. Zgodnie z art. 5 ust 3 ustawy, za prawidłowość danych wprowadzanych do Systemu będą odpowiadać odpowiednio pracodawca i pracownik,
--	--	--	--

			zleceniodawca i zleceniobiorca, albo rodzice i niania, w zakresie, w jakim wprowadzili te dane. Strony umowy uprawnione będą również do dokonywania aktualizacji i korekty danych wprowadzonych do Systemu. Projekt ustawy zakłada rozszerzanie katalogu podmiotów odpowiedzialnych za prawidłowość danych wprowadzanych do Systemu. Zgodnie z nim obowiązek ten będzie dotyczył również korzystającego i wolontariusza (art. 1 pkt 13 projektu ustawy). W Systemie jest zaimplementowany algorytm weryfikujący poprawność wprowadzanego numeru PESEL. Jeżeli, niezależnie od ww. algorytmu użytkownik wprowadzi błędny numer PESEL, przekazana do podpisu umowa nie powiąże się z kontem niani, pracownika, zleceniobiorcy lub usługobiorcy. Kolejne dokumenty przygotowywane w powiązaniu z umową (np. aneksy, porozumienia o zmianie warunków pracy/ płacy, wypowiedzenia, itp.) będą zasilane w zakresie komparycji z danych kont Stron umowy. Jednocześnie System zawiera rozwiązania umożliwiające odrzucenie umowy lub dokumentu z nią związanego, w przypadku gdy niania, pracownik, zleceniobiorca lub usługobiorca nie akceptuje postanowień zawartych w otrzymanych do podpisu dokumentach. Zatwierdzenie dokumentu w Systemie oznacza, że wprowadzone do Systemu dane są prawidłowe (System powiązał umowę z kontem pracownika, zleceniodawcy lub usługobiorcy), a druga strona umowy akceptuje jej postanowienia, w tym prawidłowość danych. Odrzucenie dokumentu oznacza brak jego akceptacji.
--	--	--	---

			W zakresie zawartych i obsługiwanych w Systemie umów, oddzielnymi od ministra właściwego do spraw pracy administratorami danych osobowych są: 1) pracodawca, 2) zleceniodawca, 3) rodzic. Projekt ustawy zakłada rozszerzenie ww. katalogu administratorów danych o korzystającego.
art. 35 ust 7 lit. b RODO			
b) ocenę, czy operacje przetwarzania są niezbędne oraz proporcjonalne w stosunku do celów;	X		operacje przetwarzania są niezbędne w stosunku do celów określonych przez administratora: <u>uzasadnienie:</u> Cele przetwarzania są konkretne, wyraźne i prawnie uzasadnione. Zostały one bowiem określone w przepisach prawa. Głównym celem ustawy jest ułatwienie mikroprzedsiębiorcom, podmiotom niebędącym mikroprzedsiębiorcą zatrudniającym nie więcej niż 9 osób, rolnikom, a także osobom fizycznym zawierania, zmiany warunków, rozwiązanie umów (umowy o pracę, zlecenia). Projekt ustawy zakłada rozszerzenie pomiotów uprawnionych do korzystania z Systemu. Po wejściu w życie projektu ustawy wszystkie podmioty będą mogły skorzystać z Systemu (nie będzie już ograniczenia tylko do osób fizycznych, rolników, mikroprzedsiębiorców lub podmiotów zatrudniających do 9 osób).

			Zbierane dane są adekwatne, stosowne oraz ograniczone do celów, dla których są przetwarzane (art. 5 ust. 1 lit. c RODO). Dane przechowywane wyłącznie przez czas niezbędny do ich przetwarzania (art. 5 ust. 1 lit. e RODO). Zgodnie z art. 12 ustawy obsługa umowy za pośrednictwem Systemu kończy się po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy. Kwestie związane z długością przechowywania dokumentacji dot. m.in. umowy zlecenia wynikają z różnych ustaw. W celu ujednolicenia okresu przechowywania dokumentacji w Systemie przyjęto rozwiązanie analogiczne do rozwiązania wynikającego z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy. Zgodnie z przepisem określono 10 letni okres przechowywania dokumentacji umowy w Systemie. Minister właściwy do spraw pracy będzie realizował obowiązki pracodawcy, o których mowa w art. 94⁷ § 1 Kodeksu pracy. System zapewni niszczenie dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści (art. 13 ustawy). Powyższe rozwiązanie będzie dotyczyło również umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia, o którym mowa w art. 44 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (art. 1 pkt 13 projektu ustawy).
--	--	--	---

			Zbierane dane prawidłowe i w razie potrzeby uaktualniane (art. 5 ust. 1 lit. d RODO). Minister właściwy do spraw pracy jest administratorem danych stron umowy, w zakresie w jakim jest to niezbędne do ich uwierzytelnienia w Systemie. Tym samym minister właściwy do spraw pracy jest administratorem takich danych jak imię, nazwisko i nr PESEL. Dane te są niezbędne do zweryfikowania użytkowników Systemu i założenia przez nich kont. Zadaniem ministra właściwego do spraw pracy jest utworzenie oraz zapewnienie funkcjonowania Systemu tj. narzędzia do zawierania umów w sposób elektroniczny. Minister właściwy do spraw pracy nie będzie ingerował w umowy zawierane pomiędzy stronami umowy (pracodawcą a pracownikiem, zleceniodawcą a zleceniobiorcą oraz rodzicem a nianią). Nie będzie przetwarzał danych osobowych zgromadzonych w związku z obsługą tych umów w Systemie. Dla celów statystycznych minister właściwy do spraw pracy będzie przetwarzał w Systemie dane zanonimizowane. Przygotowywany przez ministerstwo System będzie zapewniać bezpieczeństwo przetwarzania danych (w tym danych osobowych). Odrębnymi administratorami umów obsługiwanych w Systemie są pracodawca, zleceniodawca i rodzic. Są oni zobowiązani, aby w związku, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem
--	--	--	---

			udzielić osobie, której dane dotyczą, wszelkich informacji, o których mowa w art. 13 i 14 RODO. Są oni również zobowiązani do realizacji prawa: 1) dostępu przysługującego osobie, której dane dotyczą, w tym wydawania kopii danych, 2) sprostowania danych. Na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy zamieszczona została klauzula informacyjna w zakresie ochrony danych osobowych przetwarzanych przez ministra. Powyższe wynika z Regulaminu Systemu. • Czy administrator realizuje prawo do przenoszenia danych (art. 20 RODO)? System będzie umożliwiał przenoszenie danych pomiędzy Systemem a innymi systemami kadrowymi. Dlatego będzie spełniał wymogi techniczne określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (art. 1 pkt 10 lit. b projektu ustawy). • Czy administrator realizuje prawo do usunięcia danych? Minister właściwy do spraw pracy będzie realizował obowiązki pracodawcy, o których mowa w art. 94⁷ § 1 Kodeksu pracy. System zapewni niszczenie dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści (art. 13 ustawy). Powyższe rozwiązanie będzie dotyczyło również umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia, o którym mowa w art. 44 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia
--	--	--	--

			2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (art. 1 pkt 13 projektu ustawy). • Czy administrator realizuje prawo do ograniczenia przetwarzania? Minister właściwy do spraw pracy przetwarza dane w zakresie niezbędnym do obsługi umów w Systemie. • operacje przetwarzania są proporcjonalne w stosunku do celów Zakresy danych, ich cele określone zostały w ustawie. W trakcie prac nad ustawą przeanalizowano zakresy danych. W projekcie rozszerzono zakres danych pozyskiwanych w sposób elektroniczny z takich rejestrów jak KRS i CEiDG – art. 1 pkt 4 lit. b projektu w zakresie art. 3 ust. 3a ustawy. W tym zakresie przewiduje się pozyskiwanie takich danych identyfikacyjnych jak nazwa, NIP i REGON, oraz danych adresowych, kontaktowych, dotyczących prowadzonej działalności, osób prawnych lub osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz danych identyfikacyjnych (w tym: imiona, nazwiska, PESEL) osób uprawnionych do reprezentowania ww. podmiotów (tj. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, członków zarządu, prokurentów, pełnomocników, zarządców sukcesyjnych, zarządców, syndyków, kuratorów, itp.). Kierując się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO zakres danych ograniczono do niezbędnego minimum. Dane te będą adekwatne, stosowane oraz niezbędne do celów ich przetwarzania. Celem pozyskiwania tych danych będzie zapewnienie weryfikacji uprawnień osób korzystających z Systemu (zawierających umowy) oraz osób fizycznych reprezentujących dany podmiot będący stroną
--	--	--	---

			umowy, w tym w szczególności weryfikacji poprawności i aktualności danych wprowadzanych przez klientów w procesie zawierania umów w Systemie i ich obsługi, umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia o wolontariacie. W projekcie ustawy rezygnowano z pozyskiwania od osoby fizycznej danych o rodzaju, numerze i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku braku numeru PESEL – art. 1 pkt 8 lit. a i b projektu. Projektowane przepisy przewidują rozwiązanie, zgodnie z którym umowy w Systemie będą mogły być zawierane jedynie przez użytkowników, którzy będą mogli być zweryfikowani w rejestrze PESEL. Nie ma możliwości uwierzytelnienia użytkownika Systemu na podstawie rodzaju, numeru i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość. Dalego też kierując się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO w przepisach art. 6 ust. 2 pkt 1 lit. d ustawy zrezygnowano z pozyskiwania informacji o rodzaju, numerze i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość.
art. 35 ust 7 lit. c RODO			
c) ocenę ryzyka naruszenia praw lub wolności osób, których dane dotyczą, o którym mowa w ust. 1; oraz			Wypełnij załącznik nr 1

art. 35 ust 7 lit. d RODO

d) środki planowane w celu zaradzenia ryzyku, w tym zabezpieczenia oraz środki i mechanizmy bezpieczeństwa mające zapewnić ochronę danych osobowych i wykazać przestrzeganie niniejszego rozporządzenia, z uwzględnieniem praw i prawnie uzasadnionych interesów osób, których dane dotyczą, i innych osób, których sprawa dotyczy.

X

W MRPiPS wykorzystywanych jest szereg mechanizmów w zakresie bezpieczeństwa przetwarzania informacji, które będą również wykorzystane w przedmiotowych systemach teleinformatycznych.

Zakłada się, wymóg uwierzytelniania co najmniej na średnim poziomie bezpieczeństwa, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 8 ust. 3 rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania, alternatywnie dopuszcza się uwierzytelnianie z wykorzystaniem danych weryfikowanych za pomocą kwalifikowanego certyfikatu podpisu elektronicznego.

Dostęp do Systemu w kontekście organizacji zapewniony zostanie wyłącznie dla osób fizycznych – reprezentantów, których uprawnienie do podejmowania działań w imieniu organizacji potwierdzone zostanie poprzez usługi elektroniczne w rejestrach CEiDG, a docelowo również KRS. Dostęp do funkcjonalności: zawierania umów, zmiany warunków umów, rozwiązania umów, powierzenia wykonywania zlecenia/ świadczenia usługi osobie trzeciej w imieniu organizacji zapewniona zostanie dla osób, dla których reprezentanci nadadzą stosowne pełnomocnictwa w Systemie. Dostęp do pozostałych funkcjonalności związanych np. z przygotowaniem treści umów i innych dokumentów z nimi związanych zapewniony zostanie dla osób, którym reprezentanci nadadzą uprawnienia w Systemie.

Podstawowym elementem bezpieczeństwa są urządzenia typu firewall, które filtrują ruch sieciowy przychodzący i wychodzący z wykorzystaniem

		mechanizmów IPS i IDS. Co do zasady udostępniane aplikacje w sieci Internet zaopatrzone są w certyfikat domenypraca.gov.pl, zapewniając szyfrowanie komunikacji pomiędzy przeglądarką a serwerem aplikacyjnym uniemożliwiając praktycznie podgląd przesyłanych danych. Wykorzystane są mechanizmy filtracji adresów IP, z których dozwolone będzie połączenie do serwera aplikacyjnego. Środowiska bazodanowe podłączone do serwerów aplikacyjnych, stanowią oddzielne komponenty infrastruktury, chronione osobnymi urządzeniami typu firewall oraz są zorganizowane w osobnym chronionym segmencie sieci wewnętrznej, wyizolowanym od sieci Internet. System został przygotowany zgodnie z zasadą Privacy-by-default (zasada domyślnej ochrony danych), z której wynikają następujące wymagania: 1) są przetwarzane wyłącznie te dane osobowe, które są niezbędne dla osiągnięcia zakładanego celu; 2) dane osobowe są przetwarzane w odpowiedniej ilości i zakresie; 3) dane osobowe są przetwarzane wyłącznie przez okres ich przechowywania oraz ich dostępności; 4) dane osobowe są przetwarzane przez podmioty upoważnione i nie są udostępniane bez interwencji, osoby, której te dane dotyczą nieokreślonej liczbie osób fizycznych. System zapewnia bezpieczeństwo przetwarzania danych (w tym osobowych), w szczególności:
--	--	---

			1) poufność – dane osobowe nie powinny być udostępnione lub ujawnione osobom nieupoważnionym; 2) nienaruszalność (integralność) – nie powinno być możliwości nieautoryzowanego modyfikowania lub niszczenia przechowywanych danych; 3) dostępność – dane powinny być dostępne w sposób niezawodny dla użytkowników Systemu; 4) autentyczność – zapewnienie, że dane w Systemie pochodzą od zweryfikowanych użytkowników; 5) rozliczalność – wszelkie operacje wykonywane w ramach Systemu powinny być wykonywane w ten sposób, aby było możliwe stwierdzenie kto i kiedy je wykonał. Zgodnie z zasadą Privacy by design (zasada prywatności w fazie projektowania) zastosowane rozwiązania techniczne i mechanizmy bezpieczeństwa mają na celu zagwarantowanie bezpieczeństwa informacyjnego danych osobowych przetwarzanych w Systemie, w szczególności przez zabezpieczenia organizacyjne: 1) z Systemu mogą korzystać uwierzytelnieni użytkownicy; operacje są realizowane w ramach konta danego użytkownika; 2) użytkownicy przed pracą w Systemie (z pominięciem części informacyjnej) są obowiązani zapoznać się z regulaminem Systemu, w którym znajdują się informacje na temat prawnych aspektów korzystania z Systemu;
--	--	--	--

			3) dane kontaktowe gromadzone przez System od użytkowników (adres e-mail i telefon) są przez System weryfikowane (nastąpi sprawdzenie czy osoba ma dostęp do podanego adresu e-mail oraz numeru telefonu). W toku prac nad projektem ustawy wyważono wszystkie aspekty ochrony danych osobowych. Zgodnie z zasadą ograniczenia celu, dane stron umowy są przetwarzane tylko i wyłącznie do celów związanych z zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania Systemu, a ich zakres zgodnie z zasadą proporcjonalności będzie ograniczony do danych niezbędnych. Dodatkowo odrębnymi administratorami danych będą pracodawca, zleceniodawca i rodzic, a po zmianie ustawy również korzystający. Przepis art. 24 ust. 1 RODO nakłada na administratora obowiązek wdrożenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, aby przetwarzanie odbywało się zgodnie z jego przepisami. Przepis ten stanowi m.in. emanację jednej z podstawowych zasad przetwarzania danych - integralności i poufności, którą - zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. f RODO - jest przetwarzanie danych w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych.
art. 35 ust 8 RODO			
8. Oceniając - w szczególności do celów oceny skutków dla ochrony danych - skutki		X	Dla Systemu nie został sporządzony kodeks postępowania, o którym mowa w art. 40 RODO.

operacji przetwarzania wykonywanych przez administratora lub podmiot przetwarzający, uwzględnia się przestrzeganie przez takiego administratora lub taki podmiot przetwarzający zatwierdzonych kodeksów postępowania, o których mowa w art. 40.			
art. 35 ust 9 RODO			
9. W stosownych przypadkach administrator zasięga opinii osób, których dane dotyczą, lub ich przedstawicieli w sprawie zamierzonego przetwarzania, bez uszczerbku dla ochrony interesów handlowych lub publicznych lub bezpieczeństwa operacji przetwarzania.			Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów również został poddany szerokim konsultacjom publicznym. Uwagi do projektu zgłosili m.in. Konfederacja Lewiatan, Rada Działalności Pożytku Publicznego, Główny Inspektor Pracy, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Krajowa Izba Biur Rachunkowych – organizacja przedsiębiorców należącą do działającej przy Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców Rady Przedsiębiorców, Komisja Krajowa „NSZZ „Solidarność”. Zgłoszone uwagi dotyczyły m.in.: 1) katalogu umów obsługiwanych w Systemie – w wyniku uwzględnienia zgłoszonych uwag zmieniono przepis art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi

			niektórych umów. W przepisie jednoznacznie określono jakie umowy mogą być obsługiwane w systemie teleinformatycznego do obsługi umów. Zgodnie z nim za pośrednictwem Systemu będzie możliwa obsługa umów, o których mowa w art. 101¹ § 1, w art. 101² § 1, w art. 103⁴ § 1 oraz w art. 125 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, 2) zakresu przetwarzanych danych w Systemie - kierując się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO zakres danych ograniczono do niezbędnego minimum.
art. 35 ust 10 RODO			
10. Ust. 1-7 nie mają zastosowania, jeżeli przetwarzanie na mocy art. 6 ust. 1 lit. c) lub e) ma podstawę prawną w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego, któremu podlega administrator, i prawo takie reguluje daną operację przetwarzania lub zestaw operacji, a oceny skutków dla ochrony danych dokonano już w ramach oceny skutków regulacji w związku z przyjęciem tej podstawy prawnej – chyba że			Podstawę prawą do przetwarzania danych osobowych będą stanowiły przepis: 1) art. 6 ust. 1 lit. b, c i e RODO, 2) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, 3) ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1461, z późn. zm.), 4) ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, 5) ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

państwa członkowskie uznają za niezbędne, by przed podjęciem czynności przetwarzania dokonać oceny skutków dla ochrony danych.			
art. 35 ust 11 RODO			
11. W razie potrzeby, przynajmniej gdy zmienia się ryzyko wynikające z operacji przetwarzania, administrator dokonuje przeglądu, by stwierdzić, czy przetwarzanie odbywa się zgodnie z oceną skutków dla ochrony danych.			

ANKIETA CHARAKTERYSTYKI PLANOWANEJ OPERACJI PRZETWARZANIA DANYCH

(systematyczny opis planowanych operacji przetwarzania i celów przetwarzania, w tym, gdy ma to zastosowanie
- prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora (art. 35 ust. 7 lit. a RODO))

1.	PODSTAWOWE INFORMACJE O INICJATYWIE / PRZEDSIĘWZIĘCIU / PROJEKCIE / PROCESIE	Wskazać rodzaj inicjatywy/ przedsięwzięcia / projektu / procesu (należy opisać proces przetwarzania danych, na czym polegają operacje przetwarzania danych osobowych, jaki jest/są cel/e i zadania projektu, jego kluczowe działania, wykorzystywane systemy i aplikacje	
		komórka organizacyjna odpowiedzialna za proces przetwarzania danych (Departament/Biuro)	Za proces przetwarzania odpowiedzialne jest DI MRPiPS.
1		odpowiedzialny za realizację projektu (Departament/Biuro MRPIPS)	W zakresie procesu legislacyjnego Departament Rynku Pracy, Departament Informatyki, Departament Prawa Pracy i Departament Polityki Rodzinnej.
2		odpowiedzialny za realizację projektu w zakresie	W zakresie rozwiązań technologicznych: DI MRPiPS
2.	IDENTYFIKACJA DANYCH OSOBOWYCH	Wskaż jakie dane osobowe osób fizycznych będą przetwarzane w ramach procesu przetwarzania danych Zakresy danych przekazywanych przez: 1) pracownika – wynika z art. 221 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,	

		2) niani – wynika z art. 50 ust. 4 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. Pozostałe dane zostały enumeratywnie określone w art. 6 ust. 1-3 ustawy oraz art. 1 pkt 13 projektu (w zakresie dodawanego art. 13b). Określając zakres danych kierowano się zasadą minimalizacji danych wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO.	
		Wskaż kategorię osób (uwzględnij przetwarzanie danych niepełnoletnich)	tak jeśli wybrano „tak” uzasadnij: W Systemie będą przetwarzane dane osobowe: 1) osób fizycznych, które utworzą konto w Systemie, 2) przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą lub wspólnikiem spółki cywilnej osób fizycznych – który w Systemie utworzy konto organizacji, 3) dzieci nad którymi będzie sprawowana opieka w oparciu o umowy uaktywniające, 4) osób trzecich, którym zostanie/ zostało powierzone wykonywanie zlecenia lub świadczenie usługi, 5) członków rodzin zgłaszane do ubezpieczenia, 6) pełnomocnicy osób fizycznych lub przedsiębiorcy.
		Czy dane osobowe będą przekazywane / przetwarzane poza obszarem Unii Europejskiej (UE)? Jeśli tak, wskaż jakie to kraje	Nie

		Wskaż podstawę prawną przetwarzania danych osobowych (dokładnie wskaż właściwe akty prawne, z podaniem konkretnego przepisu)	Podstawę prawą do przetwarzania danych osobowych będą stanowiły przepis: 1) art. 6 ust. 1 lit. b, c i e RODO, 2) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, 3) ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków, 4) ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, 5) ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Dane osobowe będą przetwarzane w m.in. celu: 1) zawarcia, zmiany, rozwiązania albo wygaśnięcie umowy, umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia oraz dokonywanie innych czynności służących realizacji praw i obowiązków wynikających z tych umów (porozumienia), 2) przekazywania do urzędu skarbowego informacji o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, o których mowa w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Obowiązek ten wynika z ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, 3) spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
--	--	--	---

			4) umożliwia pracodawcy, zleceniodawcy, rodzicowi i korzystającemu przekazanie do systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych danych ubezpieczeniowych związanych z ubezpieczeniami społecznymi lub ubezpieczeniem zdrowotnym wynikających z ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, 5) umożliwienia dostępu do Systemu nowemu pracodawcy - w przypadku, o którym mowa w art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz 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, albo osobie, o której mowa w art. 14 tej ustawy - w przypadku śmierci pracodawcy.
		Wskaż cel/e przetwarzania danych osobowych	Cele przetwarzania są konkretne, wyraźne i prawnie uzasadnione. Zostały one bowiem określone w przepisach prawa (art. 4 ust. 1 i 2, art. 8-11 ust. 1, art. 13 ustawy oraz art. 1 pkt 13 projektu).
3.	OPIS OPERACJI PRZETWARZANIA DANYCH	projekt zakłada stworzenie nowego programu, procesu, technologii, systemu	Tak Na mocy ustawy stworzony został System obsługujący proces zawierania i obsługi umów zawieranych w codziennym życiu, takich jak umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, czy umowa uaktywniająca. W Systemie są udostępniane gotowe wzory umów. Pracodawca, zleceniodawca oraz rodzic zawierając czy rozwiązując umowę o pracę, albo umowę zlecenia może korzystać z zamieszczonych w Systemie gotowych wzorów, dzięki temu każdy, kto zdecyduje się na obsługę umowy w Systemie

			bez trudności sporządzi m.in. aneks do umowy, porozumienie czy wypowiedzenie. Ponadto, pracodawca został zwolniony z obowiązków związanych z przechowywaniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, ponieważ cała dokumentacja pracownicza będzie przechowywana w Systemie. Ustawa przewiduje także umożliwienie i uproszczenie rozliczeń z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ZUS) i urzędem skarbowym. Korzystanie z Systemu jest dobrowolne, a dostęp do niego został zapewniony po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego na indywidualnym koncie lub na koncie na portalu www.praca.gov.pl. Pracodawcy, pracownicy, zleceniodawcy i zleceniobiorcy mogą korzystać również z analogicznej funkcjonalności na portalu www.biznes.gov.pl. Jedną z głównych zalet zawarcia umowy za pośrednictwem Systemu będzie to, że umowy zawierane za pośrednictwem Systemu mogą być podpisywane nie tylko kwalifikowanym podpisem elektronicznym, ale również podpisem osobistym albo podpisem zaufanym. Przepisy obowiązującej ustawy nie przewidują również możliwości wprowadzenia i obsługi w systemie umowy, która została zawarta poza Systemem. W takim przypadku strony nie mogą korzystać z ułatwień wynikających chociażby z możliwości podpisywania dokumentacji umowy podpisem osobistym lub podpisem zaufanym. Po zmianie ustawy, w przypadku gdy umowa zostanie zawarta poza Systemem, strony tej umowy będą mogły wyrazić zgodę na jej przeniesienie do Systemu i dalszą obsługę tej umowy za jego pośrednictwem. Z takiego rozwiązania będą mogli skorzystać pracodawcy lub zleceniodawcy, którzy będą mikroprzedsiębiorcą lub małym przedsiębiorcą, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca
--	--	--	---

			2018 r. – Prawo przedsiębiorców. W ww. przypadku nie będzie konieczne ponowne zawieranie umowy w Systemie, jedynie wymóg by pracodawca, zleceniodawca lub rodzic wprowadzili do Systemu dane niezbędne do obsługi umowy. Dodatkowo jeżeli pracodawca zadeklaruje, że dokumentacja pracownicza umowy zawartej poza Systemem będzie prowadzona w Systemie, będzie miał obowiązek wprowadzenia jej do Systemu. Dodatkowym ułatwieniem po zmianie ustawy będzie rozwiązanie, które umożliwi stronom umowy zawartej poza Systemem dokonywanie w Systemie pojedynczych czynności związanych z tą umową tzn. strony będą mogły sporządzić w Systemie dokument dotyczący takiej umowy np. zawrzeć za pośrednictwem Systemu umowę szkoleniową. Opatrzenie ww. umowy podpisem osobistym albo podpisem zaufanym wywoła skutek prawny równoważny podpisowi własnoręcznemu. Wydruk tak sporządzonego dokumentu pozwoli na jego dołączenie do dokumentacji umowy zawartej i prowadzonej poza Systemem. Dzięki nowelizacji ustawy katalog umów możliwych do zawarcia za pośrednictwem Systemu zostanie rozszerzony. Po zmianie, za pośrednictwem Systemu, będzie możliwe zawieranie również umowy o wolontariat oraz umów towarzyszących zatrudnieniu, tj. umowy o zakazie konkurencji, umowy szkoleniowej i umowy o współodpowiedzialności materialnej. Ponadto, zakłada się zwiększenie funkcjonalności Systemu przez umożliwienie potwierdzania w Systemie obecności pracownika lub zgłoszenia rozpoczęcia pracy zdalnej. Cały proces związany z zawarciem umowy zostanie przeprowadzony w sposób elektroniczny, co znacznie uprości i przyspieszy zawieranie umów. W celu zapewnienia automatyzacji obsługi umów przewiduje się zwiększenie zakresu
--	--	--	--

			danych pozyskiwanych i wysyłanych za pośrednictwem Systemu. Nowelizacja ustawy wprowadzi, w szczególności poszerzenie zakresu danych pozyskiwanych i wysyłanych do organów Krajowej Administracji Skarbowej KAS, ZUS oraz pozyskiwanie danych z KRS i CEiDG. Projekt zakłada, że System będzie wymieniał się danymi z powiązanymi z nim systemami teleinformatycznymi. Tak jak dotychczas dostęp do Systemu będzie za pośrednictwem systemu teleinformatycznego umożliwiającego wnoszenie wniosków w postaci elektronicznej do publicznych służb zatrudnienia, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, lub systemu 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, po uwierzytelnieniu. W Systemie, obok udostępnionych do wypełnienia formularzy umów o pracę, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług oraz umowy uaktywniającej, udostępnione zostaną nowe funkcjonalności umożliwiające zawieranie, zamianę i rozwiązanie umów związanych z zatrudnieniem. Będą to umowa o zakazie konkurencji, umowa szkoleniowa oraz umowa o współodpowiedzialności materialnej. System umożliwi także zawarcie porozumienia, o którym mowa w art. 44 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Katalog oraz treść zawieranych umów jest bardzo szeroka i różnorodna, dlatego zakłada się, że strony umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia o wolontariat będą na zasadzie swobody umów, o której mowa w art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny w sposób dowolny kształtowały w Systemie
--	--	--	--

			wiążące je stosunki prawne. System będzie wymagał jedynie wprowadzenia elementów niezbędnych do ważności zawarcia umów czy porozumienia, nie będzie natomiast ich stronom narzucał gotowych do wypełniania wzorów umów i porozumienia. Wszystkie umowy i porozumienie zawierane za pośrednictwem Systemu mogą być podpisywane nie tylko kwalifikowanym podpisem elektronicznym, ale również podpisem osobistym albo podpisem zaufanym. System umożliwia przetwarzanie danych osobowych, w związku z tym całość rozwiązania jak i poszczególne jego komponenty są projektowane i implementowane w celu spełnienia wymagań RODO oraz ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1781).
		projekt zakłada zmianę istniejącego programu, procesu, usługi, technologii, systemu	Tak Projekt stanowił będzie podstawę prawną do dalszej rozbudowy będącego aktualnie w trakcie przygotowywania systemu teleinformatycznego wspomagającego osoby fizyczne, rolników i małych pracodawców i przedsiębiorców w zawieraniu, zmianie, rozwiązaniu oraz obsłudze umów o pracę, umów zlecenie umów o świadczenie usług o kolejne grupy pracodawców – tj. średnie i duże przedsiębiorstwa i inne typy umów związane z powierzaniem pracy (np. umowę o wolontariacie, umowę szkoleniową, umowę o współodpowiedzialności materialnej). Projekt zakłada m.in.: 1) rozszerzenie zakresu podmiotowego ustawy na wszystkie podmioty chcące skorzystać z Systemu (nie będzie już ograniczenia tylko do osób

			fizycznych, rolników, mikroprzedsiębiorców lub podmiotów zatrudniających do 9 osób) – art. 1 pkt 3 projektu; 2) rozszerzenie zakresu przedmiotowego ustawy - projekt przewiduje możliwość zawarcia poprzez System również innych umów związanych z zatrudnieniem. Będą to umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu, umowa zawierana z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe czy umowa o współodpowiedzialności materialnej. System umożliwi także zawarcie umowy o wolontariat – art. 1 pkt 3 projektu; 3) rozszerzenie zakresu danych pozyskiwanych w sposób elektroniczny z takich rejestrów jak KRS i CEiDG – art. 1 pkt 4 lit. b projektu w zakresie w zakresie art. 3 ust. 3a ustawy. W tym zakresie przewiduje się pozyskiwanie takich danych identyfikacyjnych jak nazwa, NIP i REGON, oraz danych adresowych, kontaktowych, dotyczących prowadzonej działalności, osób prawnych lub osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz danych identyfikacyjnych (w tym: imiona, nazwiska, numer PESEL) osób uprawnionych do reprezentowania ww. podmiotów (tj. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, członków zarządu, prokurentów, pełnomocników, zarządców sukcesyjnych, zarządców, syndyków itp.); 4) umożliwienie ministrowi właściwemu do spraw pracy przesyłania za pośrednictwem Systemu umowy, o której mowa w art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (w przypadku, gdy stroną umowy jest cudzoziemiec) do organu, który wydał zezwolenie na pracę – art. 1 pkt 4 lit. d projektu;
--	--	--	---

			5) rozszerzenie funkcjonalności Systemu, w tym o możliwość dołączania dokumentów dotyczących realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, np. prowadzenie wymaganych przez przepisy prawa wykazów prac lub pracowników – art. 1 pkt 5 lit. a tiret ósme projektu; 6) umożliwienie obsługi w Systemie umów zawartych poza Systemem – art. 1 pkt 7 lit. c projektu. W tym celu strony umowy będą wyrażały zgodę na prowadzenie obsługi umowy w Systemie. Z takiego rozwiązania będą mogli skorzystać pracodawcy lub zleceniodawcy, którzy będą mikroprzedsiębiorcą lub małym przedsiębiorcą, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, a także rodzice. W ww. przypadku nie będzie konieczne ponowne zawieranie umowy w Systemie; 7) umożliwienie zmiany, rozwiązania albo dokonania innych czynności w Systemie w przypadku umowy zawartej poza Systemem – art. 1 pkt 7 lit. d projektu; 8) rezygnację z pozyskiwania od osoby fizycznej danych o rodzaju, numerze i serii dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku braku numeru PESEL – art. 1 pkt 8 lit. a i b projektu; 9) rozszerzenie zakresu danych możliwych do przetwarzania w Systemie, w celu zwiększenia jego funkcjonalności – art. 1 pkt 8 lit. a i b projektu; 10) umożliwienie stronom umowy wprowadzania innych danych niż wymienione w ustawie – art. 1 pkt 8 lit. c projektu. 11) doprecyzowanie, że w przypadku obsługi umowy za pośrednictwem Systemu również dokumentacja pracownicza jest prowadzona i przechowywana w Systemie w postaci elektronicznej – art. 1 pkt 10 lit. a projektu;
--	--	--	---

			12)doprecyzowanie, że System spełnia wymogi techniczne określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej oraz dostępności cyfrowej określone w załączniku do ustawy z 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych – art. 1 pkt 10 lit. b projektu; 13)umożliwienie załączania dokumentów, wytworzonych poza Systemem, a związanych z zawartymi umowami przez– pracodawcę, zleceniodawcę albo rodzica art. 1 pkt 10 lit. d projektu; 14)określenie funkcjonalności dotyczących zawierania i obsługi w Systemie umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia dotyczącego wolontariatu – art. 1 pkt 13 projektu.
		projekt zakłada ocenę lub punktację, w tym profilowanie i prognozowanie w szczególności na podstawie aspektów dotyczących efektów pracy, sytuacji ekonomicznej, zdrowia, osobistych preferencji lub zainteresowań, wiarygodności lub zachowania, lokalizacji lub przemieszczania się osoby, której dane dotyczą	Nie

		projekt zakłada automatyczne podejmowanie decyzji o skutku prawnym lub podobnie znaczącym skutku	Nie
		projekt zakłada systematyczne monitorowanie osób, w tym za pośrednictwem sieci	Nie
		projekt zakłada przetwarzanie danych na dużą skalę (pod uwagę należy wziąć aspekty takie jak: a. liczba osób, których dane dotyczą – wyrażoną jako konkretna wartość albo jako odsetek populacji odniesienia, b. ilość danych lub zakres poszczególnych przetwarzanych pozycji danych,	Tak 1) W Systemie będą przetwarzane dane osobowe osób fizycznych lub przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą lub wspólnikiem spółki cywilnej osób fizycznych, które utworzyły konto w Systemie i zdecydowały się korzystać z Systemu. Projekt zakłada rozszerzenie zakresu przetwarzanych danych osobowych o osoby uprawnione do reprezentowania średnich i dużych przedsiębiorców, osoby, którym ww. podmioty nadadzą pełnomocnictwa do realizacji działań związanych z zawieraniem, zmianą, rozwiązaniem oraz obsługą umów o pracę, umów zlecenie umów o świadczenie usług, umów o wolontariacie, umów szkoleniowych, umów o współodpowiedzialności materialnej oraz pracownikach, zleceniobiorcach, wolontariuszach i innych osobach, z którymi te podmioty zawierać będą umowy.

		c. czas trwania lub trwałość czynności przetwarzania danych, d. zakres geograficzny czynności przetwarzania)	Z OSR do projektu ustawy wynika, że ustawa będzie oddziaływała na: 1. 103 507 - przedsiębiorstw małych (10-49 pracowników) sektor prywatny, 2. 15 516 - przedsiębiorstw średnich (50-249 pracowników) -sektor prywatny, 3. 2 740 - przedsiębiorstw dużych (250 i więcej pracowników) -sektor prywatny, 4. 4,2 tys. - osób fizycznych zatrudniających opiekunów do osób starszych i opiekunki do dzieci, 5. 2,5 tys. - osób fizycznych, które nie prowadząc działalności gospodarczej, zatrudniają inne osoby fizyczne na podstawie umów zlecenia. Nie oznacza to jednak, że wszystkie podmioty wskazane w OSR skorzystają z Systemu i będą jego użytkownikami. System będzie dobrowolny, pozostanie możliwość zawarcia umowy w sposób tradycyjny oraz z wykorzystaniem innych systemów. dlatego zakłada się, że tylko część z uprawnianych będzie zawierała umowy za pośrednictwem Systemu. 2) System zakłada przetwarzanie szerokiego zakresu danych (dane osobowe) i dużej liczby kategorii danych na osobę (wskazane wyżej). Zakres danych obejmuje dane osobowe szczególnej kategorii (dla przykładu stan zdrowia np. w przypadku pracownika z niepełnosprawnością).
		projekt zakłada przetwarzanie danych osób	Tak

		wymagających szczególnej opieki, np. pracowników, dzieci	Projekt zakłada przetwarzanie danych osób wymagających szczególnej opieki, tj. pracowników, zleceniobiorców, wolontariuszy oraz członków ich rodzin, którzy podlegają zgłoszeniom do ubezpieczenia, w tym współmałżonków i dzieci. Wśród każdej z ww. grup mogą wystąpić osoby z niepełnosprawnościami.
		projekt zakłada outsourcing usług, w ramach którego dojdzie do powierzenia przetwarzania danych osobowych	Tak W związku z tym, że minister do spraw pracy oraz minister rozwoju i technologii nie dysponują zasobami kadrowymi obejmującymi projektantów i programistów, zadania związane z rozbudową Systemu teleinformatycznego do obsługi niektórych umów oraz modułów dostępowych –Praca.gov.pl i Biznes.gov.pl o funkcjonalności wynikające z przedmiotowego projektu zlecane będą firmom zewnętrznym (outsourcing usług). Powyższe dotyczy również usług związanych z utrzymaniem Systemu, w szczególności z administrowaniem oraz usuwaniem awarii i błędów.
	IDENTYFIKACJA ZMIAN, KTÓRE NASTĄPIĄ W ZWIĄZKU Z REALIZACJĄ PROJEKTU	Zmiana właściciela informacji lub systemu	Nie
		Zmiana partnera lub usługodawcy (wewnętrznego lub zewnętrznego)	Nie
		Zmiana sposobu przetwarzania danych osobowych (np.	Nie

		przechowywania, wykorzystywania)	
		Zmiana celu przetwarzania danych osobowych	Tak Projekt zakłada rozszerzenie funkcjonalności Systemu. W myśl projektu za pośrednictwem Systemu możliwe będzie m.in.: 1) dołączanie dokumentów dotyczących realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, np. prowadzenie wymaganych przez przepisy prawa wykazów prac lub pracowników – art. 1 pkt 5 lit. a tiret ósme projektu; 2) obsługa w Systemie umów zwartych poza Systemem – art. 1 pkt 7 lit. c projektu; 3) zmiana, rozwiązanie albo dokonania innych czynności w Systemie w przypadku umowy zawartej poza Systemem – art. 1 pkt 7 lit. d projektu. Ze zmianami tymi wiąże się zmiana celu przetwarzania danych.
		Zmiana źródła danych (od osób, których dane są przetwarzane / z innych źródeł)	Tak Projekt zakłada rozszerzenie zakresu podmiotowego ustawy. Po zmianie ustawy, umowy będą mogły być zawierane za pośrednictwem Systemu przez każdy zainteresowany podmiot. Nie będzie już ograniczenia tylko do osób fizycznych, rolników, mikroprzedsiębiorców lub podmiotów zatrudniających do 9 osób. Powyższe powoduje, że zmienione / poszerzony zostanie źródło danych.
		Zmiana wprowadza anonimizację lub pseudonimizację danych	Nie

		Zmiana technologii wykorzystywanych do przetwarzania danych osobowych	Nie
		Zmiana w systemie lub bazie danych zawierającej dane osobowe	Nie
		Wiążę się ze zmianą narzędzia lub kanału świadczenia usług, np. zmiana realizacji procesu – z manualnego na automatyczny, konwersja danych z nośnika papierowego na elektroniczny, np. stworzenie nowej strony www/aplikacji dostarczającej usługi dla klientów	Nie
		Zmiana wymogów w zakresie bezpieczeństwa	Nie
		Inne	

	IDENTYFIKACJA TECHNOLOGII WYKORZYSTYWANYCH W RAMACH PROCESU (jeśli odpowiedź twierdząca należy opisać szczegółowo zakres zmian)	Wykorzystanie technologii przeznaczonej do monitorowania, śledzenia lub obserwacji osób lub ich transakcji, np. kamery video, telefonów komórkowych, geolokalizacji	Nie
		Wykorzystanie technologii zapisującej działania, preferencje, np. adres IP, przepływ danych, dostęp do logów transakcji, pliki cookies	Nie
		Wykorzystanie narzędzi analitycznych, np. analiz webowych, analiz mediów społecznościowych lub narzędzi business intelligence	Nie
		Wykorzystanie technologii wirtualizacji, chmury	Tak W ramach Systemu planowane jest wykorzystanie narzędzi do wirtualizacji infrastruktury serwerowej
		Stworzenie, zakup lub dostosowanie rozwiązania	Tak Planuje się, że zmiany wynikające z projektu nowelizacji będą realizowane przez wykonawców, którzy odpowiadać będą za realizację usług dotyczących

		informatycznego przez dostawcę zewnętrznego	utrzymania i rozwoju Systemu i/ lub modułów dostępowych Praca.gov.pl oraz Biznes.gov.pl.
		Wykorzystanie technologii, w ramach których decyzje będą podejmowane w sposób zautomatyzowany	Nie
		Wykorzystanie profilowania	Nie
		Inne (wpisz poniżej)	

	PRZEPŁYW DANYCH OSOBOWYCH	Opisz szczegółowo pełen cykl życia danych osobowych – od wytworzenia, poprzez wykorzystywanie i przesyłanie do usunięcia danych (np. w postaci tabeli lub diagramu), wskazując odpowiedzialności za poszczególne czynności. W szczególności wykorzystaj role takie jak: Administrator danych, Podmiot Przetwarzający, Osoba, której dane dotyczą, Strona trzecia.	Podczas zakładania konta osoby fizycznej, do Systemu w sposób automatyczny są pozyskiwane jej dane identyfikacyjne z profilu zaufanego lub kwalifikowanego podpisu elektronicznego, natomiast dane kontaktowe (tj. nr telefonu i e-mail) są wprowadzane w sposób ręczny. Uprawnienie osoby fizycznej do reprezentowania i podejmowania w Systemie działań w imieniu pracodawcy/ zleceniodawcy jest weryfikowane poprzez usługi elektroniczne w KRS lub CEiDG. Inne osoby fizyczne, mają możliwość podejmowania działań w imieniu pracodawcy/ zleceniodawcy/ rodzica w oparciu o pełnomocnictwo, które udzielone dla nich zostanie przez osobę uprawnioną do reprezentowania. Dane osoby fizycznej są przetwarzane przez Administratora danych – pracodawcę/ zleceniodawcę/ rodzica w momencie przygotowywania i podpisywania umowy, dokumentu zmiany umowy, dokumentu rozwiązania umowy oraz jej obsługi. Za jakość danych wprowadzanych do Systemu odpowiadają strony umowy. Zgłoszenie osoby i/ lub członków jej rodziny do ubezpieczeń wiąże się z koniecznością przekazania przez pracodawcę/ zleceniodawcę/ rodzica danych do ZUS. Zgłoszenie osoby do opodatkowania wiąże się z koniecznością przekazania przez pracodawcę/ zleceniodawcę/ rodzica danych do Urzędu Skarbowego (KAS). System jest utrzymywany i rozwijany przez Podmiot Przetwarzający (podmiot zewnętrzny), w ramach usług świadczonych na rzecz Administratora danych., itd. Dane osobowe przetwarzane w Systemie są:
--	---------------------------	---	---

			1) pozyskiwane danych od osób, które chcą zawrzeć, zmienić, rozwiązać umowę za pośrednictwem Systemu; 2) archiwizacja: ustawa zakłada, że w Systemie będzie możliwe prowadzenie dokumentacji pracowniczej lub dokumentacji umowy; 3) niszczenie. Po zakończeniu obsługi umowy w Systemie minister właściwy do spraw pracy będzie realizował obowiązki pracodawcy, o których mowa w art. 94⁷ § 1 Kodeksu pracy. System zapewni niszczenie dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści.
	KLUCZOWE WYMAGANIA:	Zarządzanie ochroną danych osobowych powinno być realizowane zgodnie z obowiązującymi politykami, procedurami i instrukcjami w tym zakresie	Zgodnie z obowiązującą w MRPiPS: Polityką ochrony danych osobowych oraz Polityką bezpieczeństwa informacji w obszarze IT (PBI IT).
		Osoby upoważnione do przetwarzania danych osobowych powinny zostać zapoznane lub przeszkolone w zakresie ochrony danych osobowych (zarówno w obszarze obowiązujących	Potwierdzenie/dowody realizacji: Osoby upoważnione do przetwarzania danych osobowych są obowiązane zapoznać się z przepisami i procedurami dotyczącymi ochrony danych osobowych, w tym w szczególności z RODO i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, a także z Polityką ochronnych danych Ministerstwa.

		regulacji wewnętrznych jak i przepisów prawa).	
		Regularne przeglądy regulacji wewnętrznych w zakresie ochrony danych osobowych jest gwarancją zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, a także stanem faktycznym.	Potwierdzenie/dowody realizacji: Przeglądy regulacji odbywają się zgodnie z obowiązującymi politykami obowiązującymi w MRPiS: Polityką ochrony danych osobowych oraz Polityką bezpieczeństwa informacji w obszarze IT (PBI IT).
		Regularne zwiększanie ich świadomości.	Potwierdzenie/dowody realizacji: Zgodnie z Polityką ochrony danych osobowych IOD: 1) informuje Administratora i użytkowników o obowiązkach spoczywających na nich z mocy RODO oraz wynikających z innych przepisów w zakresie ochrony danych osobowych; 2) doradza użytkownikom w zakresie obowiązków spoczywających na nich z mocy RODO oraz innych przepisów w zakresie ochrony danych osobowych; 3) prowadzi szkolenia, w tym wstępne, warsztaty oraz udziela porad i konsultacji użytkownikom w zakresie ochrony danych osobowych.

RAPORT Z KONSULTACJI

projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz niektórych innych ustaw (UDER 4)

1. Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt ustawy został poddany konsultacjom publicznym równolegle z uzgodnieniami.

Na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423) projekt został przekazany do:

- 1) Związku Pracodawców – Business Centre Club;
- 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) Konfederacji „Lewiatan”;
- 4) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 5) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 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.).

W ramach konsultacji publicznych projekt został przekazany m.in. do następujących podmiotów:

- 1) Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców;
- 2) Krajowa Izba Gospodarcza;
- 3) Krajowa Rada Izb Rolniczych;
- 4) Federacja Branżowych Związków Producentów Rolnych;
- 5) Krajowy Związek Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych;
- 6) Związek Sadowników Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP;
- 8) Polski Związek Pracodawców Budownictwa;
- 9) Polska Izba Przemysłowo - Handlowa Budownictwa;
- 10) Polska Izba Handlowa;
- 11) Związek Miast Polskich;
- 12) Związek Miast Polskich/Unia Metropolii Polskich;
- 13) Unia Miasteczek Polskich;
- 14) Związek Gmin Wiejskich RP;
- 15) Związek Powiatów Polskich;
- 16) Związek Województw RP;
- 17) Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości;
- 18) Polskie Forum HR;
- 19) Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia;
- 20) Narodowe Forum Doradztwa Kariery;

21) Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP.

Uwagi do projektu zgłosili:

- 1) Konfederacja Lewiatan;
- 2) Rada Działalności Pożytku Publicznego;
- 3) Główny Inspektor Pracy;
- 4) Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- 5) Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
- 6) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 7) Krajowa Izba Biur Rachunkowych – organizacja przedsiębiorców należąca do działającej przy Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców Rady Przedsiębiorców;
- 8) Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego;
- 9) Krajowa Rada Izb Rolniczych;
- 10) Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”.

Zgłoszone uwagi dotyczyły przede wszystkim:

- 1) katalogu umów obsługiwanych w Systemie – w wyniku uwzględnienia zgłoszonych uwag zmieniono przepis art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów. W przepisie jednoznacznie określono jakie umowy mogą być obsługiwane w systemie teleinformatycznym do obsługi umów. Zgodnie z nim za pośrednictwem Systemu będzie możliwa obsługa umów, o których mowa w art. 101¹ § 1, w art. 101² § 1, w art. 103⁴ § 1 oraz w art. 125 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.);
- 2) funkcjonowania Systemu, w tym generowania spisu treści akt wg zawartości – nie przewiduje się generowania spisu treści akt wg zawartości. Teczke zatrudnionego pracodawca tworzy zgodnie z kategoriami akt pracowniczych;
- 3) przepisów przejściowych dotyczących dostosowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych systemu teleinformatycznego do obowiązującej ustawy oraz zmian wprowadzanych przez projekt ustawy. W związku z pojawiającymi się wątpliwościami, przeredagowano przepisy tak, aby jasno oddawały intencję projektodawcy;
- 4) testu prywatności w procesie tworzenia prawa, w tym oceny skutków dla ochrony danych (DPIA). Ze względu na potencjalnie dużą skalę przetwarzanych w Systemie przygotowany został DPIA;
- 5) zakresu przetwarzanych danych w Systemie – kierując się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO zakres danych ograniczono do niezbędnego minimum;
- 6) nadzoru nad dostępem do danych osobowych - dostęp do danych zawartych w Systemie zostanie odpowiednio zabezpieczony;
- 7) kampanii informacyjnej oraz wsparcia dla rolników w korzystaniu z elektronicznych narzędzi. System jest dobrowolny i jest tworzony z myślą o podmiotach nieprofesjonalnych. Z założenia System ma być prosty w obsłudze. Zakłada się wsparcie za pośrednictwem infolinii dla podmiotów zamierzających prowadzić umowy w systemie jak i prowadzących umowy w Systemie.

Zestawienie i omówienie zgłoszonych uwag zostało przedstawione w tabeli stanowiącej załącznik do raportu – „Załącznik do raportu z konsultacji publicznych do projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (UDER 4)”.

Informację o braku uwag do projektu przedstawiły następujące podmioty

Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”.

2. Omówienie wyników zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

Z uwagi na zakres projektu nie zasięgano opinii oraz nie dokonywano konsultacji i uzgodnień z organami oraz instytucjami Unii Europejskiej.

3. Podmioty, które zgłosiły zainteresowanie pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbiningowej w procesie stanowienia prawa.

Stosownie do postanowień art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbiningowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806, póź.zm.), projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny. W trybie ww. ustawy żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem.

Uwagi do projektu ustawy o e-Umowach (UDER 4)

(wersji z dnia 23 maja 2025 r.)

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Nr artykułu	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko MRPiPS
Krajowa Izba Biur Rachunkowych – organizacja przedsiębiorców należąca do działającej przy Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców Rady Przedsiębiorców					
1.	Krajowa Izba Biur Rachunkowych	Informacja ogólna	Ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661) przewiduje utworzenie systemu teleinformatycznego (System), obsługującego proces zawierania i przechowywania powszechnych, prostych umów zawieranych w codziennym życiu, takich jak umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, czy umowa uaktywniająca. Adresatami regulacji zawartych w ustawie są pracodawcy, którzy są osobami fizycznymi, rolnikami, mikroprzedsiębiorcami lub podmiotami zatrudniającymi do 9 osób. Korzystanie z Systemu	Informacja ogólna	Informacja ogólna

		jest dobrowolne, a dostęp do niego jest zapewniony po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego na indywidualnym koncie lub na koncie mikroprzedsiębiorcy na portalu www.praca.gov.pl. Mikroprzedsiębiorcy będą mogli korzystać również z analogicznej funkcjonalności na portalu www.biznes.gov.pl. Niewątpliwą zaletą tego rozwiązania jest to, że umowy zawierane przez System, mogą być podpisywane za pomocą profilu zaufanego oraz kwalifikowanego podpisu cyfrowego. Kolejną korzyścią jest fakt, że cała dokumentacja ma być przechowywana w Systemie. Zmiany w ustawie zakładają także, że umowy będą mogły być zawierane przez każdy zainteresowany podmiot, który tylko wyrazi taką wolę, niezależnie od posiadanego statusu czy wielkości podmiotu. Teoretycznie zmiany nie		
--	--	---	--	--

			narzucają tego jako rozwiązania obligatoryjnego. W ocenie skutków regulacji wskazuje się, że po zmianach z tego rozwiązania będą mogły skorzystać przedsiębiorstwa małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników (szacowana liczba 103 507 podmiotów), przedsiębiorstwa średnie zatrudniające do 249 pracowników (szacowana liczba 15 516 podmiotów) a nawet duże podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników (szacowana liczba 2 740 podmiotów).		
2	Krajowa Izba Biur Rachunkowych	Uwaga ogólna	Krajowa Izba Biur Rachunkowych ocenia projekt pozytywnie, jednak dostrzegamy ryzyka, które nie zostały opisane ani w uzasadnieniu ani w opisie skutków regulacji.		Uwaga ogólna
3.	Krajowa Izba Biur Rachunkowych		Potencjalnie System, może służyć przedsiębiorcom jako opcja do naliczania wynagrodzeń oraz prowadzenia ewidencji czasu pracy. Budzi to		Wyjaśnienia: System będzie jedynie narzędziem wspomagającym pracodawcę w realizacji zadań. Zgodnie z obowiązującymi

		nasze wątpliwości w kwestii poprawności prowadzenia tychże ewidencji i rozliczeń z pracownikami. System będzie również dawał możliwość załączania dokumentów, wytworzonych poza Systemem, a związanych z zawartymi umowami, to w naszej ocenie wśród przedsiębiorców może implikować rozwiązania „oszczędnościowe”, które będą prowadziły do zatrudnienia mniej wykwalifikowanej kadry lub do wyeliminowania jej do minimum. Kto w tej sytuacji będzie czuwał nad poprawnością przekazywanych danych do ZUS i Urzędów Skarbowych? System będzie stanowił „quasi-HR”, przejmując w ten sposób funkcje dokumentacyjne i kadrowe, co niewątpliwie może mieć wpływ na tradycyjne usługi kadrowo – księgowe. System, może okazać się rozwiązaniem za mało elastycznym dla przedsiębiorców, ponieważ z góry zakłada określone wzorce	przepisami za prawidłowość danych będzie odpowiadał pracodawca, zleceniodawca albo rodzic. Zawieranie umów za pośrednictwem Systemu będzie całkowicie dobrowolne. Każdorazowo przedsiębiorca będzie decydował, czy chce korzystać z Systemu. Jeżeli System nie będzie odpowiadał przedsiębiorcy będzie mógł on zawrzeć i obsługiwać umowę w sposób dotychczasowy.
--	--	--	---

			umów, co może powodować komplikacje przy umowach wymagających większej szczegółowości czy dopasowania warunków jej brzmienia do storn.		
4.	Krajowa Izba Biur Rachunkowych		Poważne wątpliwości budzi też nadzór nad dostępem do danych osobowych. Połączenie tak wielu baz danych takich jak: KRS, biznes.gov.pl, PUE ZUS, powoduje ryzyko wycieku danych. W projekcie brak wyraźnego wskazania, na podstawie jakich danych, jakich pełnomocnictw i kto będzie nadawał i odwoływał uprawnienia. Regulacja zawarta w art. 8, ust. 2a nie precyzuje jednoznacznie, kto jest obowiązany do dołączenia dokumentu w Systemie elektronicznego dokumentu wytworzonego poza Systemem. W przepisie mowa jest o pracodawcy, pracowniku, zleceniodawcy, zleceniobiorcy, rodzica i niani, nie wskazując konkretnej strony dokonania tej czynności, ani też skutków		Wyjaśnienie Dostęp do danych zawartych w Systemie zostanie odpowiednio zabezpieczony. Nie zakłada się łączenia bazy KRS, PUE ZUS, itp. Projektowany przepis art. 8 ust. 2a ustawy został doprecyzowany poprzez wskazanie, że w przypadku elektronicznego dokumentu wytworzonego poza Systemem może on zostać dołączony do Systemu przez pracodawcę, zleceniodawcę albo rodzica.

			prawnych związanych z odpowiedzialnością związaną z brakiem realizacji tego obowiązku przez którąkolwiek ze stron.		
5.	Krajowa Izba Biur Rachunkowych		Krajowa Izba Biur Rachunkowych zauważa ryzyko związane z terminowym zawarciem umowy o pracę w wymaganym terminie, tj. w dniu rozpoczęcia pracy wskazanego w umowie o pracę, a jeśli go nie określono – dzień jej zawarcia - w przypadku braku funkcjonalności Systemu (jak to często bywa zarówno z platformą PUE, dostępem do CEiDG, wysyłką do US plików JPK, a także dostępnością portalu KRS) może rodzić określone skutki prawne.		Wyjaśnienie: Ustawa o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów oraz niektórych innych ustaw przewiduje możliwość przeniesienia do Systemu umowy zawartej poza Systemem. Tym samym w przypadku awarii Systemu strony umowy będą mogły zawrzeć umowę w sposób tradycyjny, a następnie przenieść ją do Systemu i prowadzić umowę już w Systemie.
6.	Krajowa Izba Biur Rachunkowych	art. 5, ust. 6a	Zawarta w projekcie regulacja dająca możliwość wyrażenia zgody na jej zmianę, rozwiązanie lub dokonanie innej czynności niezbędnej do realizacji praw i obowiązków wynikających z takiej umowy w Systemie (art. 5, ust. 6a) spowoduje dodatkowy		Wyjaśnienie: Jednym z podstawowych warunków zawarcia umowy za pośrednictwem Systemu jest wyrażenie przez obie strony umowy zgody na zawarcie i obsługę umowy w Systemie.

			formalizm i tworzenie kolejnych dokumentów związanych z nawiązaniem stosunku pracy lub stosunkiem cywilnoprawnym.		Bez uzyskania takiej zgody umowa w Systemie nie może być zawarta. W takim przypadku strony zawsze mogą zawrzeć umowę w tradycyjnej formie pisemnej. Forma ta pozostaje podstawowym sposobem zawarcia umowy. Zawarcie umowy za pośrednictwem Systemu jest rozwiązaniem alternatywnym.
Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego w Warszawie za pośrednictwem Biura Związku Województw RP					
1.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego	Art. 1 pkt 12 w zakresie art. 13c ust. 2	Proponuje się usunąć możliwość podpisywania umów podpisem zaufanym ew. wprowadzić zmiany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.	Zgodnie z art. 101 ³ Kodeksu pracy, umowy o zakazie konkurencji (art. 101 ¹ § 1) oraz umowy o odpowiedzialności materialnej (art. 125 k.p.) wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności. Zgodnie z art. 78 ¹ § 1 Kodeksu cywilnego, formę pisemną spełnia obok podpisu własnoręcznego postać opatrzona kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Podpis zaufany (ePUAP) oraz podpis osobisty nie spełniają wymogu formy pisemnej w rozumieniu przepisów Kodeksu	Wyjaśnienie: Obowiązująca ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów przewiduje możliwość rozszerzenia zastosowania podpisu zaufanego oraz podpisu osobistego ze spraw urzędowych na zawieranie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług. Przepis ten stanowi <i>lex specialis</i> w zakresie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

				pracy w zw. z kodeksem cywilnym.	Dodatkowo w projekcie ustawy wprowadzono przepis który jednoznacznie stanowi że umowa o zakazie konkurencji oraz umowa o współodpowiedzialności materialnej o ile zostaną zawarte w systemie będą mogły zostać podpisane podpisem osobistym albo zaufanym. Będzie to wyjątek od zasady wynikającej z art. 101³ oraz art. 125 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Przepisy te przewidują możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz umowy o współodpowiedzialności materialnej na piśmie pod rygorem nieważności. Oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej wówczas, gdy jest opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym (art. 78¹ § 1 KC).
--	--	--	--	---	---

2.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego	Rozdział 1 – Przepisy ogólne w zakresie art. 3 ust. 3a oraz art. 4 ust. 1	Proponuje się dodać przepis delegujący do wydania rozporządzenia określającego: • standardy techniczne wymiany danych między Systemem a CEIDG, KRS, ZUS, • protokoły komunikacyjne, • zasady odpowiedzialności za błędy w przekazywanych danych.	Projekt ustawy przewiduje integrację Systemu z rejestrami publicznymi (CEIDG, KRS, ZUS), ale nie określa żadnych technicznych ani organizacyjnych zasad tej integracji. Brak przepisów wykonawczych może prowadzić do niejednorodności, błędów w danych oraz trudności w egzekwowaniu odpowiedzialności za ich poprawność.	Wyjaśnienie: Przepisy ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów nie zawierają przepisów technicznych, które wymagałyby uszczegółowienia w akcie wykonawczym wydawanym przez ministra właściwego do spraw pracy.
Krajowa Rada Izb Rolniczych					
1.	Krajowa Rada Izb Rolniczych		Zdaniem samorządu rolniczego zmiany przepisów zaproponowane w projekcie będą wyzwaniem dla mieszkańców obszarów wiejskich nie tylko pod względem technicznym. Potrzebna będzie szeroka kampania informacyjna i wsparcie dla rolników w korzystaniu, tym bardziej że wiele gospodarstw może mieć ograniczony dostęp do Internetu a rolnicy szczególnie w starszym wieku mogą nie		Wyjaśnienie: System jest dobrowolny i jest tworzony z myślą o podmiotach nieprofesjonalnych. Z założenia System jest prosty w obsłudze. Zakłada się wsparcie za pośrednictwem infolinii dla podmiotów zamierzających prowadzić umowy w systemie jak i prowadzących umowy w Systemie.

			mieć doświadczenia dotyczącego e-podpisu.		
2.	Krajowa Rada Izb Rolniczych		Wątpliwości również budzi brak przewidzianego wsparcia finansowego na wdrożenie systemu, gdyż rolnicy podobnie jak mikro-przedsiębiorcy, powinni mieć dostęp do bezpłatnych lub dotowanych szkoleń lub usług doradczych przy wdrażaniu obsługi e-Umów		Wyjaśnienie: System jest dobrowolny i jest tworzony z myślą o podmiotach nieprofesjonalnych. Z założenia System jest prosty w obsłudze. Zakłada się wsparcie za pośrednictwem infolinii dla podmiotów zamierzających prowadzić umowy w systemie jak i prowadzących umowy w Systemie.
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”					
1	NSZZ „Solidarność”	Uwaga ogólna.	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” opiniuje negatywnie projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (UDER4) ze względu na jej sprzeczność z zasadą racjonalnego stanowienia prawa oraz poważnymi wątpliwościami dotyczącymi możliwej kolizji z zapisami kodeksu pracy.		Wyjaśnienie. Ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów jest ustawą szczególną, która dopuszcza zawarcie m.in. umowy o pracę w formie elektronicznej, bez naruszania przepisów Kodeksu pracy. Jej przepisy mają pierwszeństwo stosowania. W sprawach nie uregulowanych w ww. ustawie będą stosowane przepisy Kodeksu pracy.

					Mając na uwadze powyższe nie zachodzi możliwość kolizji planowanej regulacji z przepisami Kodeksu pracy.
2	NSZZ „Solidarność”	Uwaga ogólna.	Zwracamy uwagę, że ustawa w obecnym kształcie weszła w życie w dniu 23 stycznia 2023 r. i przewiduje uruchomienie wskazanego w niej systemu teleinformatycznego (dalej: system) w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy (czyli najpóźniej do dnia 23 stycznia 2026 r.). W świetle ustawy katalog użytkowników systemu jest ograniczony do osób fizycznych, rolników, mikroprzedsiębiorców i podmiotów zatrudniających do 9 osób. Inne podmioty nie mają podstawy prawnej do zawierania umów w systemie. Natomiast zakres przedmiotowy systemu stanowi katalog zamknięty tzn. przez system można zawierać umowę o pracę, umowę zlecenia i umowę uaktywniającą. Rozszerzanie systemu na inne podmioty i dodatkowy zakres spraw w sytuacji, gdy jego pierwotna wersja nie została jeszcze uruchomiona ani		Wyjaśnienie. Prace nad rozszerzeniem zakresu podmiotowego ustawy oraz rozszerzeniem katalogu umów zawieranych za pośrednictwem Systemu są odpowiedzią na postulaty przedsiębiorców i zostały podjęte by wprowadzić bardziej przyjazne i elastyczne warunki zawierania umów dla szerszego grona uczestników rynku pracy. Wdrażanie Systemu jest rozłożone w czasie, a jego udostępnienie będzie odbywało się etapami. W dniu 7 stycznia 2026 r. nastąpiło udostępnienie Systemu umożliwiającego zawieranie umów w zakresie określonym obecnie obowiązującymi przepisami ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661 oraz z 2025 r. poz. 620) Jest to

		zweryfikowana w praktyce, należy uznać za nielogiczne i sprzeczne z zasadą racjonalnego stanowienia prawa. System powinien zostać wdrożony zgodnie z ustawą obowiązującą w obecnej wersji, a następnie powinna nastąpić jego ewaluacja na podstawie takich danych jak: wydajność, bezpieczeństwo, koszty, użyteczność. Rozbudowa tak ważnego systemu bez jego prawidłowego przetestowania zwiększa ryzyka regulacyjne i operacyjne, generuje dodatkowe koszty, rodzi niespójności kompetencyjne i osłabia zaufanie do państwa oraz samego projektu. W ocenie NSZZ „Solidarność” wprowadzanie obsługi umów o pracę oraz innych umów o zatrudnienie poprzez system powinno następować etapowo i powinno zostać rozłożone w czasie, a w pierwszej kolejności powinno zostać ograniczone do podmiotów zatrudniających do 9 osób. Dopiero zakończenie tego etapu ewaluacją przeprowadzoną z udziałem partnerów społecznych może stanowić asumpt do prac nad	pierwszy etap wdrożenia Systemu. Natomiast funkcjonalności wynikające ze zmian dotyczących rozszerzenia zakresu podmiotowego ustawy oraz rozszerzenia katalogu umów zawieranych za pośrednictwem Systemu zostaną udostępnione w okresie trzech lat od dnia wejścia w życie przepisów wprowadzających te zmiany. Będzie to kolejny etap wdrożenia Systemu. Wspomniany okres trzech lat na wdrożenie rozszerzonej wersji Systemu pozwoli na bieżącą optymalizację działania Systemu w oparciu o doświadczenia nabyte w związku z korzystaniem z funkcjonalności wdrożonych w pierwszym etapie.
--	--	--	---

			ewentualnym rozszerzeniem systemu.		
3	NSZZ „Solidarność”	art. 4 ust. 1 pkt 3	Z projektu ustawy (art. 4 ust. 1 pkt 3) wynika, że projektowana ustawa umożliwi zmianę, rozwiązanie umów, w tym umowy o pracę, obsługę wygaśnięcia umowy o pracę w ramach projektowanego systemu teleinformatycznego. W efekcie ustawodawca dopuszcza powstanie wątpliwości co do relacji proponowanych rozwiązań a norm zawartych w kodeksie pracy: pisemna klasyczna forma wypowiedzenia (oraz wypowiedzenia zmieniającego) oraz elektroniczny podpis kwalifikowany (tożsamy z klasyczną formą pisemną). Niepokojący jest w tym kontekście brak wyprzedzającego dialogu z partnerami społecznymi na temat założeń projektowanej ustawy i zignorowanie w Ocenie Skutków Regulacji potrzeby konsultacji ze związkami zawodowymi. Pierwotnie projekt został skierowany		Wyjaśnienie. Ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów jest ustawą szczególną, która dopuszcza zawarcie m.in. umowy o pracę w formie elektronicznej, bez naruszania przepisów Kodeksu pracy. Jej przepisy mają pierwszeństwo stosowania. W sprawach nie uregulowanych w ww. ustawie będą stosowane przepisy Kodeksu pracy. Mając na uwadze powyższe nie zachodzi możliwość kolizji planowanej regulacji z przepisami Kodeksu pracy. Aktualnie brzmienie obowiązującego art. 4 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów dopuszcza w Systemie zmianę albo rozwiązanie umowy o pracę, która była zawarta za pośrednictwem Systemu. Procedowany projekt ustawy

		jedynie do strony pracodawców RDS. Trzeba przypomnieć, że polscy partnerzy pracowali już nad problematyką cyfryzacji stosunków zatrudnienia. Doraźny zespół ekspertów partnerów społecznych, ustanowiony przy Grupie Roboczej RDS ds. europejskiego dialogu społecznego w celu przeanalizowania możliwości i sposobów wdrożenia porozumienia ramowego europejskich partnerów społecznych dotyczącego cyfryzacji z 2020 r., w ramach rekomendacji wskazał na elektronizację wniosków i oświadczeń w prawie pracy, jednakże poza rozwiązaniem, wypowiedzeniem i wypowiedzeniem zmieniającym umowy o pracę. NSZZ „Solidarność” podtrzymuje swoje stanowisko, w tym temacie, negatywnie opiniując objęcie systemem rozwiązywania i zmiany umów o pracę. O ile zawarcie umowy o	nie wprowadza zmiany w ww. zakresie. Projekt ustawy został przedłożony do konsultacji publicznych oraz opiniowania zgodnie z § 36 ust. 1 oraz § 38 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów oraz art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423).
--	--	--	--

			pracę w formie elektronicznej nie budzi aż takich wątpliwości, o tyle zmiana i rozwiązanie umowy o pracę poprzez system można uznać za rozwiązanie budzące wątpliwości w świetle norm zawartych w kodeksie pracy dotyczących formy wypowiedzenia (wypowiedzenia zmieniającego).		
4	NSZZ „Solidarność”	Uwaga ogólna.	Ważnym zagadnieniem, o którym należy również wspomnieć jest kwestia wykluczenia cyfrowego, dotyczącego w szczególności pracowników starszych, o których przedłużoną obecność na rynku pracy powinno się zabiegać. Z uzasadnienia wynika, że stosowanie systemu ma być dobrowolne, a skorzystanie z podpisu zaufanego czy też podpisu osobistego jest łatwo dostępne. Można się z tym stwierdzeniem zgodzić, jednak należy zauważyć, że nie można zmusić obywatela do używania w/w instrumentów w razie braku		Wyjaśnienie. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że projektowane rozwiązania nie wprowadzają obowiązku zawierania umowy o pracę za pośrednictwem Systemu. Korzystanie z Systemu jest dobrowolne, a do obsługi umowy w Systemie jest wymagana zgoda obu stron. Umowa nie będzie obsługiwana w Systemie jeżeli pracodawca, zleceniodawca lub rodzic nie uzyskają zgody osób ubiegających się o zawarcie umowy, na jej obsługę w Systemie (projektowany art. 5 ust. 1 pkt 3). Osoby wykluczone cyfrowo zawsze mogą zawrzeć umowę w sposób tradycyjny.

			jego woli. Niektóre osoby nie będą chciały używać tych narzędzi, a część z obywateli poprzez brak dostępu do najnowszych urządzeń teleinformatycznych (smartfon/komputer) zostanie pozbawionych możliwości zawarcia umowy, jeżeli pracodawca wybierze zawarcie umowy tylko poprzez ten system. Zawarcie umowy o pracę ma charakter dobrowolny dla stron. Strony nie powinny zatem uzależniać zatrudnienia od skorzystania, zwłaszcza przez stronę słabszą stosunku pracy, z systemu teleinformatycznego. Należy też zauważyć, że nadal istnieje wiele rodzajów prac, do wykonywania, których nie jest potrzebne łącze internetowe. Zatem w ustawie powinno zostać zawarte wyraźne sformułowanie, iż kandydat na pracownika czy też zatrudnionego w oparciu o inne umowy nie może ponosić negatywnych konsekwencji		Proponowane rozwiązania wpłyną pozytywnie na sytuację w szczególności osób z niepełnosprawnością oraz osób starszych na rynku pracy, bowiem uzyskają oni możliwość m.in. zawarcia umowy w Systemie bez konieczności stawiennictwa w siedzibie pracodawcy.
--	--	--	--	--	--

			braku zgody na zawarcie umowy poprzez system.		
5	NSZZ „Solidarność”	Art. 1 ust. 1 pkt 2	Art. 1 ust. 1 pkt 2 projektu ustawy przewiduje, że system teleinformatyczny będzie dotyczył nie tylko umów o pracę, ale także umów związanych z zatrudnieniem. Należy zauważyć, że przepis dokładnie określa w katalogu zamkniętym, które z umów można będzie objąć systemem teleinformatycznym w art. 1 ust. 1 pkt 1. Natomiast projekt ustawy dodaje pojęcie „umów o zatrudnienie”, które ujęto w katalogu otwartym a jako przykładowe wskazano umowy związane z zakazem konkurencji (art. 101¹ § 1 k.p. art. 101² § 1 k.p., umowy dotyczące wspólnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone (art. 125 k.p.) oraz „umowę szkoleniową”. Przede wszystkim nie jest jasne, które poza umowami wyliczonymi w przepisie zostały objęte zakresem ustawy. Pojęcie umów związanych z		Wyjaśnienie. Wprowadzono zamknięty katalog umów związanych z zatrudnieniem, które będą mogły zostać zawarte w Systemie. Umowy zostały enumeratywnie wymienione w art. 1 ust. 1 pkt 2. Są to umowy, o których mowa w art. 101¹ § 1, w art. 101² § 1, w art. 103⁴ § 1 oraz w art. 125 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Odnosząc się do uwagi w zakresie formy w jakiej umowy związane z zatrudnieniem będą zawierane w Systemie należy podkreślić, że ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów jest ustawą szczególną, która będzie dopuszczała zawarcie powyższych umów w formie elektronicznej, bez naruszania przepisów Kodeksu pracy. Jej przepisy mają pierwszeństwo stosowania. W sprawach nie uregulowanych w ww. ustawie będą stosowane przepisy Kodeksu pracy.

			zatrudnieniem nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa. Ponadto, przy „umowie szkoleniowej” nie wskazano nawet podstawy prawnej tj. art. 103⁴ k.p. W naszej ocenie przepis art. 1 ust. 1 pkt 2 powinien określać dokładne i zamknięte wyliczenie umów obsługiwanych przez system oraz wskazywać podstawę prawną ich zawarcia. Dodać należy, że umowy, które wymienia projekt w art. 1 ust. 1 pkt 2 zostały uregulowane w sposób szczegółowy w kodeksie pracy. Zgodnie z kodeksem pracy umowa o zakazie konkurencji powinna zostać zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności (zob. art. 101³ k.p.). Podobnie umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej (zob. art. 125 k.p.). W projekcie ustawy nie określono wyraźnie relacji zachodzącej pomiędzy ustawą a kodeksem pracy. Oznacza to, że w razie zawarcia tych umów w innej formie niż pisemna będą one nieważne.		Mając na uwadze powyższe nie zachodzi możliwość kolizji planowanej regulacji z przepisami Kodeksu pracy.
--	--	--	--	--	---

6	NSZZ „Solidarność”	art. 5 ust. 2	Należy również zauważyć, że z projektu ustawy wynika jasno, że strony, które wyrażą zgodę na zawarcie umowy o pracę w ramach systemu teleinformatycznego, nie będą mogły jej później cofnąć (art. 5 ust. 2 ustawy). Z brzmienia art. 5 ust. 2 w wersji projektu z dnia 15 lipca 2025 r. wynika, że zgoda stron nie może zostać odwołana. Strony zawartej przez system umowy mogą nie być zainteresowane kontynuowaniem obsługi umowy przez system. Negatywnie oceniamy to rozwiązanie wyłączające prawo stron do rezygnacji z obsługi umowy przez system. Z przepisów ustawy powinno jasno wynikać, że strony w każdym czasie mogą cofnąć zgodę na obsługę umowy przez system teleinformatyczny. Rozwiązanie powyższe przeczy zasadzie dobrowolności udziału w obsłudze umów przez system. Ponadto, przepis nie określa konsekwencji sytuacji, w której strony zaczęłyby dokonywać		Wyjaśnienie Obecnie do obsługi umowy za pośrednictwem Systemu jest wymagana zgoda stron umowy, która nie może zostać odwołana. Aktualne brzmienie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów zostało zmienione ze względu na rozszerzenie zakresu podmiotowego ustawy oraz rozszerzenie katalogu umów zawieranych za pośrednictwem Systemu. W zakresie wymaganej zgody na obsługę umowy w Systemie oraz braku możliwości jej odwołania, brzmienie ww. przepisu nie uległo zmianie. Korzystanie z Systemu jest dobrowolne, a decyzja o skorzystaniu z Systemu i zawarciu za jego pośrednictwem umowy, będzie wiązała się z obowiązkiem kontynuowania obsługi tej umowy w Systemie. Kontynuowanie obsługi umowy w Systemie może przynieść korzyści pracownikom, będącym stronami takiej umowy. Zawarcie bowiem umowy w
---	--------------------	---------------	---	--	---

			czynności związanych z umową w formie pisemnej poza systemem. Nie można przy tym wykluczyć utraty dostępu do systemu teleinformatycznego lub możliwości jego obsługi przez którąś ze stron umowy. Ustawa nie przewiduje konsekwencji w takiej sytuacji.	sposób elektroniczny zwiększy przejrzystość całego procesu zatrudnienia oraz ograniczy możliwość różnych nadużyć np. sporządzania umów z datą wsteczną (antydatowanie umów) lub innymi manipulacjami przy zmianie warunków umowy. W konsekwencji obsługa umowy w Systemie przyczyni się do lepszej ochrony praw pracowniczych, zapewniając zgodność z przepisami oraz transparentność relacji między pracownikiem a pracodawcą. Ponadto, w przypadku sporów sądowych, umowa zawarta w Systemie może ułatwić dochodzenie roszczeń pracowniczych dzięki wiarygodnym środkom dowodowym tj. zapisom korespondencji lub znacznikom czasu podpisywanej umowy oraz dokumentów z nią związanych. Odnosząc się do uwagi w zakresie utraty dostępu do Systemu należy podkreślić, że System jest wolny od opłat; jest on prowadzony i udostępniany przez ministra właściwego do spraw pracy, co wiąże się z gwarancją utrzymania i zabezpieczenia
--	--	--	--	---

					zawartych w nim umów, a także zapewnienia dostępu do Systemu jego użytkownikom (stronom umów). .
7	NSZZ „Solidarność”	art. 1 pkt 17 art. 4 ust. 3 art. 6	Niepokojące jest także to, że w projekcie ustawy występuje wyraźna niespójność terminowa dotycząca wdrożenia systemu i mechanizmów ogłoszeniowych. Po pierwsze, w art. 24 wskazano sztywny termin „do dnia 30 listopada 2025 r.” na zgłoszenie przez ZUS gotowości swojego systemu do realizacji zadań z ustawy, co tworzy bezwzględną datę graniczną niezależną od tego, kiedy ustawa faktycznie wejdzie w życie (art. 1 pkt 17 projektu). Po drugie, w art. 4 ust. 1 wprowadzono horyzont „w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy” dla udostępnienia przez ministra pełnych funkcjonalności systemu, a w art. 4 ust. 2 równoległy horyzont „w okresie 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy” dla poinformowania przez Prezesa ZUS o gotowości systemu ZUS do przyjmowania i przekazywania danych; obydwa te terminy są relatywne wobec		Wyjaśnienie Ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 2 pkt 1, który wchodzi w życie po upływie sześciu miesięcy od dnia ogłoszenia. Wykreślono dodawany art. 4 ust. 1a oraz art. 8 projektu ustawy dotyczący komunikatu o udostępnieniu nowych funkcjonalności Systemu mających na celu ułatwienie stronom umowy, korzystającemu oraz wolontariuszowi wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów prawa. Odnosnie uwagi w zakresie zgłoszenia przez ZUS gotowości systemu teleinformatycznego ZUS do realizacji zadań określonych ustawą należy wskazać, że w terminie do dnia 30 listopada 2025 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zgłosi ministrowi

			daty wejścia w życie, a więc mogą przypadać później niż 30 listopada 2025 r., jeżeli publikacja i wejście w życie nastąpią po tej dacie (np. wejście po 14 dniach vacatio legis z art. 6, przy ogłoszeniu po 30 listopada 2025 r.). Po trzecie, do tego dochodzą dublujące się kanały komunikatów: art. 4 ust. 3 przewiduje komunikat ministra o terminie wdrożenia rozwiązań technicznych i o gotowości ZUS, a równolegle zmieniony art. 23 ust. 3 każe ministrowi ogłosić komunikat o terminie uruchomienia systemu i wdrożenia rozwiązań technicznych; dodatkowo art. 5 dokłada osobny komunikat o „zakresie i terminie uruchamianych funkcjonalności” z art. 4 ust. 1a. W efekcie mamy potencjalnie trzy różne daty odniesienia i dwa-trzy odrębne komunikaty, które mogą przekazywać niespójne informacje: sztywne „30.11.2025” dla gotowości ZUS (art. 24), ruchome „2 lata” dla gotowości ZUS (art. 4 ust. 2) oraz ruchome „3 lata” dla pełnych funkcjonalności systemu (art. 4 ust. 1), a na to		właściwemu do spraw pracy gotowość systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do realizacji zadań, o których mowa w art. 4 ust. 2 i 3 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym (art. 6 projektu ustawy). Uchyla się art. 24 ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (art. 1 pkt 17 projektu). Natomiast obowiązek Prezesa ZUS w przedmiocie poinformowania ministra właściwego do spraw pracy o gotowości systemu teleinformatycznego ZUS do przyjmowania i przekazywania danych wynikających z ustawy w zakresie, o którym mowa w ust. 2 określono w art. 7 ust. 2 projektu. Prezesa ZUS zrealizuje ww. obowiązek w okresie 2 lat od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy. Dodatkowo, w celu informacyjnym, minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki udostępni
--	--	--	---	--	---

			nakładają się co najmniej dwa równoległe przepisy komunikatowe (art. 4 ust. 3 i art. 23 ust. 3) plus komunikat funkcjonalny z art. 5, co w praktyce utrudnia ustalenie, który termin i który komunikat ma charakter rozstrzygający w razie przesunięć legislacyjnych lub technicznych.		funkcjonalności Systemu, o których mowa w ustawie zmienianej w art. 1, w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Uruchomienie powyższych funkcjonalności będzie poprzedzone ogłoszeniem przez ministra właściwego do spraw pracy komunikatu określającego termin uruchomienia tych funkcjonalności Systemu.
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych					
1	OPZZ	Art. 1 pkt 3, 4, 6, 8 i 12	Wątpliwości budzi katalog czynności, jakie będzie można dokonywać za pomocą systemu teleinformatycznego. Poza zawarciem oraz zmianą umowy o pracę będzie można również ją rozwiązać za pomocą systemu. Tak szeroki katalog czynności rodzi daleko idące zastrzeżenia głównie pod kątem zdalnej (elektronicznej) możliwości dokonywania wielu, dotychczas wiązanych z formą pisemną, czynności - w szczególności rozwiązywania umowy o pracę. W jakiej formule informacyjnej będzie to dokonywane - powiadomienie pracownika przez system, sms, mail, itp.?		Wyjaśnienie. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że korzystanie z Systemu jest dobrowolne, a do obsługi umowy w Systemie jest wymagana zgoda obu stron. Umowa nie będzie obsługiwana w Systemie jeżeli pracodawca, zleceniodawca lub rodzic nie uzyskają zgody osób ubiegających się o zawarcie umowy, na jej obsługę w Systemie (projektowany art. 5 ust. 1 pkt 3). Osoby wykluczone cyfrowo zawsze mogą zawrzeć umowę w sposób tradycyjny. Proponowane rozwiązania wpłyną pozytywnie na

			Należy wskazać, że „elastyczność i ułatwienie prowadzenia spraw związanych ze stosunkiem pracy” w żadnym wypadku nie może pogarszać sytuacji prawnej pracownika. Niezwykle istotna jest również kwestia korelacji planowanych przepisów ze stosownymi regulacjami zawartymi w Kodeksie pracy, które w sposób jednoznaczny określają formę pisemną czynności prawnych związanych z nawiązywaniem, zmianą i rozwiązywaniem umów o pracę. Ponadto w projekcie wprowadzono nowe pojęcie „umów związanych z zatrudnieniem”, którego nie zna prawo pracy. Istotną kwestią jest również sprawa bezpieczeństwa danych przechowywanych w systemie. Gromadzenie tak wielu danych i ich przechowywanie w systemie grozi zwiększonym ryzykiem ich naruszenia. W przypadku braku odpowiednich zabezpieczeń i kontroli system może być narażony np. na fałszowanie danych czy nieuprawniony dostęp do informacji. Powstaje również pytanie o skutki ewentualnej awarii lub ograniczeń w działaniu systemu, gdyż tego typu zdarzenia mogą	sytuację w szczególności osób z niepełnosprawnością oraz osób starszych na rynku pracy, bowiem uzyskają oni możliwość m.in. zawarcia umowy w Systemie bez konieczności stawiennictwa w siedzibie pracodawcy. System jest przyjazny dla użytkowników, informuje min. o zmianach na koncie użytkownika za pomocą e-maili lub SMS-ów (jeżeli pracodawca przygotuje i prześle do pracownika umowę szkoleniową, pracownik dostanie na adres mail odpowiednie powiadomienie i będzie mógł na odległość podpisać taką umowę). Umowa o pracę zawarta w sposób elektroniczny za pośrednictwem Systemu – opatrzona kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym – będzie ważna. Ustawa o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów jest ustawą szczególną która dopuszcza zawarcie m.in. umowy o pracę w formie elektronicznej, bez naruszania
--	--	--	---	---

		doprowadzić do wielu niekorzystnych następstw dla pracownika. Projekt poszerzając katalog czynności obsługiwanych przez system zasadniczo poszerza również zakres podmiotów i pracowników (zleceniobiorców, wolontariuszy itd.), którzy potencjalnie mogą być objęci proponowanymi regulacjami. OPZZ zwraca uwagę na zróżnicowanie kompetencji cyfrowych pracowników i świadomości skutków, jakie może nieść zawieranie i obsługa umów za pomocą systemu teleinformatycznego. Część osób może mieć trudności z oceną systemu i jego funkcji oraz skutków korzystania z niego, co może prowadzić do wielu błędów, pogorszenia ich sytuacji prawnej, a także wykluczenia cyfrowego. Co więcej, niektórzy pracownicy mogą mieć ograniczony dostęp do narzędzi elektronicznych, co w praktyce może utrudniać lub wręcz uniemożliwiać sprawne korzystanie z systemu. Mając na uwadze powyższe, jak i funkcję ochronną prawa pracy, opiniujemy negatywnie zaproponowaną zmianę w	przepisów Kodeksu pracy (jej przepisy mają pierwszeństwo stosowania). W sprawach nie uregulowanych w ustawie o systemie teleinformatycznym, będą stosowane przepisy Kodeksu pracy. Termin „umowy związane z zatrudnieniem” został doprecyzowany poprzez wskazanie, że chodzi o umowę o zakazie konkurencji, umowę szkoleniową oraz umowę o współodpowiedzialności materialnej, o których mowa w art. 101¹ § 1, w art. 101² § 1, w art. 103⁴ § 1 oraz w art. 125 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Dane zgromadzone w systemie są zabezpieczone adekwatnie do ryzyka ich naruszenia. W kwestii gromadzenia danych, kierowano się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 ust. 1 lit. c 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
--	--	--	--

			obszarze możliwości rozwiązywania umowy o pracę, jak i możliwości dokonania jednostronnych czynności przez pracodawcę, w szczególności związanych ze zmianą umowy o pracę.		swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, zgodnie z którą zakres danych ograniczono do niezbędnego minimum. Dane te są adekwatne, stosowne oraz niezbędne do celów ich przetwarzania. Celem pozyskiwania tych danych będzie zapewnienie weryfikacji uprawnień osób korzystających z Systemu (zawierających umowy) oraz osób fizycznych reprezentujących dany podmiot będący stroną umowy, w tym w szczególności weryfikacji poprawności i aktualności danych wprowadzanych przez klientów w procesie zawierania umów w Systemie i ich obsługi.
2	OPZZ	Art. 1 pkt 6 lit. a tiret szósty	Planowane z obszaru zatrudnienia czynności są bardzo szczegółowe, włącznie z kontrolą procesu pracy zdalnej, a nawet potwierdzaniem obecności pracownika. Regulacje te mogą mieć zbyt daleko idący charakter, ingerując w prawa pracownicze i powodując możliwość nadużyć.		Wyjaśnienie Projektowane przepisy nie regulują zagadnień związanych z kontrolą procesu pracy zdalnej. Zakłada się jedynie zwiększenie funkcjonalności Systemu przez umożliwienie potwierdzania w Systemie obecności pracownika w pracy lub zgłoszenia rozpoczęcia pracy zdalnej. Taka funkcjonalność Systemu jest

					korzystna dla pracownika, a także dla pracodawcy, którzy otrzymają gotowe do wykorzystania narzędzie, ułatwiające potwierdzanie obecności w pracy.
3	OPZZ	Art. 1 pkt 8	Zapis ten modyfikuje art. 5 ust. 2 ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów, dotyczący zgody na zawarcie umowy za pomocą systemu teleinformatycznego. W opinii OPZZ regulacja ta winna przewidywać również możliwość odwołania tejże zgody.		Wyjaśnienie Przywrócono wymóg zgody stron dotyczącej obsługi umowy w Systemie. Tak jak dotychczas, do obsługi umowy za pośrednictwem Systemu będzie wymagana zgoda stron umowy, która nie będzie mogła być odwołania.
4	OPZZ	Art. 4 pkt 1	Art. 4 pkt 1 projektu ustawy przewiduje, że system zostanie uruchomiony do 3 lat po wejściu ustawy w życie. OPZZ postuluje przeprowadzenie kampanii informacyjnej, której grupą docelową będą zarówno pracodawcy jak i pracownicy. OPZZ zwraca przy tym uwagę, że Ocena Skutków Regulacji załączona do projektu ustawy analizuje jej wpływ głównie na stronę pracodawców. Jednocześnie, nie są znane wnioski z działania systemu pod reżimem Ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów. Reżim ten		Wyjaśnienie Zakłada się przeprowadzenie kampanii informacyjnej, aby informacja o uruchomieniu systemu dotarła do jak najszerszego grona odbiorców, w tym przede wszystkim pracodawców i pracowników.

			mógłby służyć jako badanie pilotażowe, którego ocena pozwoliłaby na uniknięcie potencjalnych błędów w przygotowaniu systemu opartego na opiniowanym projekcie ustawy.		
--	--	--	---	--	--