|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uwagi do *projektu ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie (UD230)***  **(projekt z dnia 1 grudnia 2021 r.)** | | | | |
| **Lp**. | **Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/**  **pkt Uzasadnienia/**  **pkt OSR** | **Uwaga** | **Propozycja zmian przepisu** | **Odniesienie się do uwag** |
| **Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców** | | | | |
|  | Art. 12 /  Uzasadnienie dla art. 12 | Przepis art. 12 projektowanej ustawy przewiduje, że właściwy minister będzie umożliwiał określonym w tym przepisie podmiotom dostęp do Systemu. Tymczasem w uzasadnieniu Projektu (str. 17) wskazano jedynie, że projektowany przepis zapewnia tym podmiotom dostęp do dokumentacji pracowniczej. Proszę w związku z tym o wyjaśnienie, jaki będzie zakres zastosowania art. 12 Projektu, w szczególności czy przepis ten przewiduje przyznanie wymienionym w nim podmiotom szerszych uprawnień, niż tylko prawo do wglądu do danych wprowadzonych do Systemu.  Logicznym wydaje się, że nowy pracodawca albo zarządca sukcesyjni powinni mieć takie same uprawnienia jak dotychczasowy pracodawca, niemniej jednak nie potwierdza tego uzasadnienie Projektu. Jeżeli tak nie jest, to uzasadnienie dotyczące art. 12 projektowanej ustawy powinno zawierać wskazanie przyczyn, z powodu których uprawnienia przyznane nowemu pracodawcy lub zarządcy sukcesyjnemu będą miały ograniczony (węższy) charakter. |  | **Uwaga uwzględniona.**  Uzupełniono uzasadnienie we wskazanym zakresie. Nowy pracodawca albo zarządca sukcesyjny będzie miał takie same uprawnienia jak dotychczasowy pracodawca. |
|  | Art. 12 pkt 2,  Art. 1 ust. 3 pkt 1 lit. a  Art. 4 ust. 1 pkt 1 | Z przepisów projektowanej ustawy nie wynika w sposób jednoznaczny, czy zarządca sukcesyjny zarządzający przedsiębiorstwem wchodzącym w skład spadku po zmarłym mikroprzedsiębiorcy będzie uprawniony do zawierania nowych umów za pośrednictwem Systemu.  Przepis art. 31 ust. 2 ustawa z dnia 5 lipca 2018 r.  *o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw* (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 170) stanowi co prawda, że w okresie od chwili śmierci przedsiębiorcy do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego uprawnienia  i obowiązki pracodawcy wykonuje zarządca sukcesyjny, a w przypadku jego braku - osoby, o których mowa w art. 14 tej ustawy. Mogą jednak pojawić się interpretacje, wedle których zarządca sukcesyjny nie będzie uprawniony do zawierania nowych umów za pośrednictwem **Systemu ze względu na okoliczność, że sam zarządca sukcesyjny nie jest mikroprzedsiębiorcą, a jedynie wykonuje uprawnienia takiego podmiotu.**  W celu uniknięcia niepotrzebnych wątpliwości w tym zakresie zasadnym jawi się uzupełnienie przepisów projektowanej ustawy o zapis rozstrzygający tę kwestie w sposób jednoznaczny, np. poprzez dodanie do projektowanego art. 12 ustępu drugiego zawierającego stosowne postanowienie. | **Art. 12.** 1. Minister właściwy do spraw pracy lub upoważniona przez niego osoba, umożliwia dostęp do Systemu w przypadku:  1) o którym mowa w art. 231 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy – nowemu pracodawcy;  2) śmierci pracodawcy – zarządcy 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 ust. 1 tej ustawy.  **2. W sprawach wynikających z prowadzenia przedsiębiorstwa w spadku po pracodawcy będącym mikroprzedsiębiorcą, osoby wymienione w ust. 1 pkt 2 mogą zawierać nowe umowy za pośrednictwem Systemu na takich samych zasadach, jak mikroprzedsiębiorcy**. | **Uwaga uwzględniona.** |
|  | Art. 13 | Przepis art. 13 ust. 2 projektowanej ustawy stanowi, że w przypadku utraty przez pracodawcę, zleceniodawcę, albo rolnika w trakcie trwania umowy statusu mikroprzedsiębiorcy lub rolnika, umowa taka będzie nadal obsługiwana w Systemie. **Projektowana ustawa nie przewiduje przy tym możliwości zakończenia obsługiwania umowy za pośrednictwem Systemu przed upływem okresu, o którym mowa w art. 13 ust. 1.** Jest to istotne w kontekście nakładanych na mikroprzedsiębiorców i rolników obowiązków związanych z zawarciem umowy za pośrednictwem Systemu, w tym w szczególności wyrażonego w art. 8 ust. 1 obowiązku składania oświadczeń woli, wniosków oraz innych dokumentów za pośrednictwem Systemu. Wobec braku możliwości zakończenia obsługiwania danej umowy za pośrednictwem Systemu, w przypadku zawierania nowych umów po rozwinięciu prowadzonej działalności na większą skalę np. na poziom małego lub średniego przedsiębiorcy, realizacja tych umów w praktyce będzie odbywać się na różnych zasadach, nawet jeśli wynikające z nich obowiązki stron będą takie same. Może to narazić zatrudniającego pracowników przedsiębiorcę na zarzut naruszenia zasady równego traktowania pracowników, wyrażonej w art. 112 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).  Tytułem przykładu można wskazać tutaj na kwestie związane z urlopami – pracodawca będzie musiał w tym zakresie wykonywać czynności w dwóch różnych trybach, tj. za pośrednictwem Systemu wobec „starych” pracowników i we własnym zakresie wobec „nowych” pracowników (np. papierowo lub poprzez własny system teleinformatyczny).  Brak możliwości ujednolicenia trybu postępowania pracodawców w przedmiotowej kwestii może prowadzić do nadmiernych i niepotrzebnych obciążeń organizacyjnych dla przedsiębiorców, którzy utracą status mikroprzedsiębiorcy w trakcie korzystania z Systemu. Zasadnym w związku z tym jawi się postulat dodania do projektowanej ustawy przepisu pozwalającego pracodawcy na zakończenie obsługiwania umowy w Systemie, oczywiście po uprzednim uzyskaniu akceptacji drugiej strony umowy o pracę, czyli pracownika, np. na drodze tzw. wypowiedzenia zmieniającego. |  | Projekt z dnia 20 kwietnia 2022 r. przekazany ponownie do uzgodnień międzyresortowych zakładał  możliwość wycofania zgody uprzednio wyrażonej na obsługę danej umowy w Systemie. W wyniku ponownej analizy omawianej regulacji zrezygnowano z możliwości obsługi w Systemie umów zawartych poza Systemem - zarówno tych prowadzonych w formie papierowej jak i elektronicznej. Powyższe wynika z faktu, że w przypadku wprowadzenia do Systemu umów zawartych poza System istnieje duże ryzyko, że dane wprowadzone do Systemu będę niepełne co może rzutować na prawidłowości obsługi umów w Systemie a następnie przełożyć się na odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy, zleceniodawcy albo rodzica. Należy mieć na uwadze, że System ma służyć do obsługi prostych typowych umów. Umowy już zawarte mogą zawierać postanowienia, których nie uda się przenieść do Systemu co z kolei może przełożyć się na prawidłowość rozliczeń z ZUS czy KAS. Mając na uwadze powyższe ryzyka przewiduje się, że przez System będą mogły być obsługiwane tylko umowy zawierane za pośrednictwem Systemu. |
| **Związek Sadowników Rzeczpospolitej Polskiej** | | | | |
|  | **OSR**  *„Zgodnie z projektem podpisanie umowy będzie wymagało przez każdą ze stron użycia podpisu kwalifikowanego, podpisu osobistego albo podpisu zaufanego. Umowa zostanie zawarta po wprowadzeniu do Systemu danych koniecznych do jej zawarcia i z chwilą opatrzenia tych umów ww. podpisami elektronicznymi (w tym podpisem zaufanym) przez strony umowy. Powyższą zasadę zawarcia umowy będzie się również stosowało do zmiany i rozwiązania umowy o pracę oraz wydania świadectwa pracy.”* | ,, …może to utrudnić podpisywanie umów przez obcokrajowców. Obawiamy się, iż obcokrajowcy, którzy zatrudniani są np. do pracy przy zbiorach czy jako pracownicy sezonowi nie posiadają podpisu kwalifikowanego.” |  | **Uwaga bezprzedmiotowa.**  Art. 5 został wykreślony na skutek uwagi zgłoszonej przez Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Jak zostało podniesione w świetle art. 42 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2021 r. poz. 266 z późn.zm.), Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, zwana dalej KRUS, jest zobowiązana do prowadzenia ewidencji okresów podlegania ubezpieczeniu i opłacania składek za każdego ubezpieczonego, w tym za pomocnika rolnika. Do realizacji przedmiotowych zadań służy system informatyczny KRUS, w którym ewidencjonowane są okresy ubezpieczenia i opłaconych składek. W związku z powyższym zakres przedmiotowy projektu ustawy został zmieniony poprzez wykluczenie możliwości zawierania za pośrednictwem Systemu umowy o pomocy przy zbiorach, o której mowa w ww. ustawie. |
|  | Art. 9 | ,,Czy art. 9… Należy rozumieć tak, iż umowę pomiędzy pracownikiem sezonowym (obcokrajowiec) a pracodawcą będzie można zawrzeć na piśmie i jej skan wgrać do systemu podpisując ją podpisem elektronicznym wyłącznie przez pracodawcę? Zwracamy się o uwzględnienie takiej możliwości. Pozostając do dyspozycji.” |  | **Uwaga bezprzedmiotowa.**  Patrz uwaga nr 4 (dot.OSR) |
| **Krajowa Rada Izb Rolniczych** | | | | |
|  |  | ,,Samorząd rolniczy zauważa, że należy przewidzieć szkolenia dla rolników przed rozpoczęciem korzystania z tego systemu.” |  | **Uwaga nieuwzględniona.**  Nie przewiduje się szkoleń dla kogokolwiek. Z założenia bowiem program ma być prosty i intuicyjny |
| **Urząd Ochrony Danych Osobowych** | | | | |
|  |  | Zakres projektowanych rozwiązań, wiążących się z przetwarzaniem na dużą skalę w centralnym systemie teleinformatycznym danych osobowych wszystkich osób aktywnych zawodowo (również danych o charakterze prywatnym jak adres poczty elektronicznej i numer telefonu) ze względu na swój charakter, zakres, kontekst i cele – z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych – dlatego też determinuje powinność uwzględnienia testu prywatności, w tym oceny skutków dla ochrony danych (**art. 25 ust. 1** i **art. 35** rozporządzenia 2016/6791). Projektowane rozwiązania powinny być poddane ocenie w trybie art. 35 rozporządzenia 2016/679 – w związku z przyjmowaniem podstawy prawnej przetwarzania danych (art. 35 ust. 102) – już na etapie tworzenia przepisów prawa w tym zakresie, tj. w toku procesu legislacyjnego, celem zapewnienia stosowania rozporządzenia 2016/679. Przepisy te powinny być ustalone z uwzględnieniem dokonania testu prywatności, w tym oceny ryzyka  przyjmowanych rozwiązań i przyjęcia przepisów dostosowanych do wyników tej analizy i oceny. Przeprowadzona ocena skutków dla ochrony danych mogłaby wykazać konieczność lub brak niezbędności wprowadzenia rozwiązań proponowanych niniejszym projektem.  Uzasadnionym jest by test prywatności i ocena skutków dla ochrony danych była dokonywana już w ramach oceny skutków regulacji w związku z przyjmowaniem określonej podstawy prawnej przetwarzania danych, tak, by tworzyć regulacje prawne z poszanowaniem przepisów rozporządzenia 2016/679. |  | **Uwaga uwzględniona.**  Uzupełniono uzasadnienie**.** |
|  | Art. 2 ust. 4 | **Art. 2 ust. 4** projektu ustawy zakłada, że *„System zapewnia bezpieczeństwo przetwarzanych danych osobowych oraz środki określone w art. 32 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 3 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.)”.*  Na wstępie należy wskazać, że dyspozycja art. 32 rozporządzenia 2016/679 dotyczy administratora, nie zaś używanych przez niego narzędzi. Należy zwrócić uwagę, że wszystkie systemy teleinformatyczne służące do przetwarzania danych osobowych muszą spełniać wymagania określone w rozporządzeniu 2016/679. Wynika to z bezpośredniego stosowania rozporządzenia 2016/679 w polskim porządku prawnym. **Dlatego też projektowany przepis nie niesie ze sobą żadnej treści normatywnej. Art. 2 ust. 4 projektu ustawy powinien precyzować w jaki sposób zapewnione jest bezpieczeństwo przetwarzanych danych, co odpowiadałoby zasadzie zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości** (art. 5 ust. 1 lit. a3) oraz zasadzie integralności i poufności (art. 5 ust. 1 lit. f rozporządzenia 2016/6794). |  | **Uwaga uwzględniona – zrezygnowano z wprowadzania zakwestionowanej regulacji.** |
|  | Art. 3 ust. 1 | **Art. 3 ust. 1** projektu ustawy przewiduje, że *„Minister właściwy do spraw pracy jest administratorem danych osobowych przetwarzanych na potrzeby obsługi umów przy użyciu Systemu oraz dla celów statystycznych.”*. Jeśli intencją projektodawcy jest przypisanie wprost ministrowi właściwemu do spraw pracy roli administratora danych5 systemu teleinformatycznego do obsługi umów, który przewiduje projektowana ustawa, to projektowany przepis powinien to czynić w sposób przejrzysty i jednoznaczny (np. *„Minister właściwy do spraw pracy jest administratorem przetwarzanych w Systemie danych osobowych”*). Obecna redakcja art. 3 ust. 1 projektu ustawy budzi wątpliwości czy w przypadku przetwarzania w Systemie danych osobowych w celach innych niż na potrzeby obsługi umów oraz dla celów statystycznych projektodawca planuje przypisać rolę administratora innemu podmiotowi niż ministrowi właściwemu do spraw pracy. Wyjaśnienie i doprecyzowanie powyższej kwestii jest konieczne z punktu widzenia zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679). Dodatkowo, wyjaśnienia wymaga dlaczego do celów statystycznych, o których mowa w projektowanym przepisie mają być przetwarzane dane osobowe a nie dane anonimowe albo spseudonimizowane. |  | **Uwaga uwzględniona.**  **Zmieniono brzmienie przepisu** |
|  | Art. 3 ust. 3 | **Art. 3 ust. 3** projektu ustawy przewiduje, że *„Minister właściwy do spraw pracy może udostępnić dane osobowe Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Szefowi Krajowej Administracji Skarbowej w zakresie niezbędnym do obsługi umów przy użyciu Systemu.”.* Projektowany przepis ma charakterzbyt ogólny i nieostry. **Przepis powinien precyzyjnie określać katalog danych osobowychjaki może być udostępniany przez administratora oraz wskazywać dopuszczalne procesyprzetwarzania danych wiążące się z obsługą umów przez poszczególne podmioty (takżebędące administratorami w rozumieniu przepisów rozporządzenia** 2016/679). Dodatkowo –o ile przyjmowane rozwiązania są niezbędne – to projektowany przepis powinien zostać ukształtowany na zasadzie obowiązku prawnego zgodnie z dyspozycją art. 6 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/6796 gdyż dotyczy administratora będącego podmiotem publicznym. Dlatego zwrot *„Minister właściwy do spraw pracy może udostępnić dane osobowe (…)”*powinien zostać zastąpiony zwrotem *„Minister właściwy do spraw pracy udostępnia dane osobowe (…)”*. Odpowiadałoby to zasadzie zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości(art. 5 ust. 1 lit. a), zasadzie ograniczenia celu (art. 5 ust. 1 lit. b7) oraz zasadzie minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/6798). | *Minister właściwy do spraw pracy udostępnia dane osobowe (…)* | **Uwaga uwzględniona.**  Zmieniono brzmienie przepisu poprzez precyzyjnie określenie katalogu danych osobowych jaki może być udostępniany przez administratora. |
|  | Art. 4 ust. 6 | **Art. 4 ust. 6** projektu ustawy przewiduje, że *„Minister właściwy do spraw pracy może określić w drodze rozporządzenia* ***dodatkowy zakres funkcjonalności Systemu****, mając na celu uproszczenie obsługiwania umów za pośrednictwem Systemu.”*. Jeśli dodatkowe funkcjonalności, o których mowa w projektowanym przepisie będą miały wpływ na zakres oraz cel przetwarzania danych osobowych określonych projektowaną ustawą, to ich określenie powinno nastąpić mocą przepisów rangi ustawy (nowelizacji *ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie*), nie zaś aktem wykonawczym. Wynika to z zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679) i konieczności kształtowania praw i obowiązków zgodnie z zasadą praworządności. |  | **Uwaga uwzględniona - zrezygnowano z wprowadzania zakwestionowanej regulacji.** |
|  | Art. 6 ust. 9 | **Art. 6 ust. 9** projektu ustawy przewiduje, że *„Minister właściwy do spraw pracy udostępnia w Systemie wzory, o których mowa w ust. 4, 7 i 8, uwzględniające zakres danych niezbędnych do prawidłowego zawarcia, zmiany lub rozwiązania umowy oraz wydania świadectwa pracy, a także zgodność danych zawartych w tych wzorach z przepisami prawa pracy, ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 albo ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.”.* Wzory umów, o których mowa w projektowanym przepisie, kształtujące m.in. zakres danych osobowych niezbędnych do ich zawarcia i wykonywania powinny zostać określone w akcie prawa powszechnie obowiązującego (np. akcie wykonawczym do ustawy), nie zaś ustalone decyzją ministra i umieszczone w Systemie. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że projektowana ustawa nie określa zakresu danych osobowych – nawet w stopniu ogólnym – jakie mają zawierać wzory umów. Tym samym ogólny zakres danych osobowych zawartych we wzorach umów powinien zostać określony na poziomie ustawy, doprecyzowany zaś aktem wykonawczym. Odpowiadałoby to zasadzie zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679), zasadzie ograniczenia celu (art. 5 ust. 1 lit. b rozporządzenia 2016/679) oraz zasadzie minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679) i koniecznościkształtowania praw i obowiązków zgodnie z zasadą praworządności. Uwaga odnosi się analogicznie do **art. 8 ust. 6** projektu ustawy. |  | **Uzupełniono we wskazanym zakresie uzasadnienie.**  Minister właściwy do spraw pracy udostępni w Systemie wzory, sporządzone zgodnie z przepisami prawa pracy. Zakres danych we wzorach będzie analogiczny do danych wynikających z Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego. Wzory będą uaktualniane zgodnie ze zmieniającymi się przepisami. Wydawanie aktu wykonawczego jest niecelowe i stanowiłoby powtórzenie istniejących przepisów na gruncie prawa pracy i Kodeksu cywilnego |
|  | Art. 7 ust. 1 pkt 2 lit. b; Art. 7 pkt 4 lit. b; Art. 7 ust. 5 | **Art. 7 ust. 1 pkt 2 lit. b** projektu ustawy pracodawca wprowadza do systemu *„dane zleceniobiorcy w tym: (…)”*. Użycie zwrotu **„w tym”** tworzy w omawianym przypadku otwarty katalog danych osobowych i sugeruje, że mogą być przetwarzane dane osobowe w zakresie szerszym niż wynika to wprost z omawianego przepisu, tj. w zakresie właściwie dowolnym. Przyjęcie takiego rozwiązania powodować będzie problemy interpretacyjne i dowolność co do zakresu przetwarzanych danych osobowych. Celem wyeliminowania tego rodzaju problemów należy usunąć zwrot „w tym” z projektowanego przepisu. Odpowiadałoby to zasadzie ograniczenia celu (art. 5 ust. 1 lit. b) oraz zasadzie minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679).  Uwaga odnosi się analogicznie do **art. 7 pkt 4 lit. b**; **art. 7 ust. 5** projektu ustawy. |  | **Uwaga uwzględniona.**  **Obecne brzmienie przepisu nie zawiera wyrażenie „w tym”.** |
|  | Art. 7 ust. 5 | W **art. 7 ust. 5** projektu ustawy proponuje się, że *„Pracownik, zleceniobiorca, niania i pomocnik rolnika podają do Systemu dane służące do kontaktu,* ***w tym numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej****.”.* W polskim systemie prawnym nie ma ogólnego obowiązku posiadania numeru telefonu czy adresu poczty elektronicznej, a *de facto* taki obowiązek zostałby nałożony mocą tego przepisu na wszystkie osoby aktywne zawodowo w Polsce. Adres zamieszkania jest daną wystarczającą do kontaktu z osobą, zaś numer telefonu i/lub adres poczty elektronicznej powinny być podawane dobrowolnie. Odpowiadałoby to zasadzie zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a), zasadzie ograniczenia celu (art. 5 ust. 1 lit. b) oraz zasadzie minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679). |  | Prowadzenie umów za pomocą Systemu nie jest obowiązkowe, jest alternatywą dla dotychczasowych rozwiązań Zgodnie z projektowanymi przepisami strony umowy muszą wyrazić zgodę na taką formę prowadzenia umów. Obowiązek podawania tych dwóch danych osobowych do Systemu ma na celu zapewnienie funkcjonalności Systemu oraz sprawnej obsługi umów. Pracownik, zleceniobiorca i niania muszą otrzymywać informacje/komunikaty wysyłane przez System w sposób elektroniczny. Mając na uwadze konieczność zapewnienia zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a), zasadzie ograniczenia celu (art. 5 ust. 1 lit. b) oraz zasadzie minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679) przepis został doprecyzowany |
|  | Art. 8 ust. 2 | **Art. 8 ust. 2** projektu ustawy przewiduje, że *„W przypadku, o którym mowa w ust. 1, System zawiadamia strony umowy o: 1) otrzymaniu oświadczenia woli strony umowy, wniosku albo innych dokumentów, 2) dokonanej zmianie w danych, o których mowa w art. 7 – przez wysłanie krótkiej wiadomości tekstowej (SMS) na numer telefonu oraz wiadomości na adres poczty elektronicznej podanej przez strony umowy do kontaktu.”.* Projektodawca powinien przewidzieć alternatywne – do korzystania z pośrednictwa poczty elektronicznej i telefonu – metody przekazywania powiadomień dla stron umów – tak aby nie były zobowiązane do korzystania z takich narzędzi jak prywatny numer telefonu i adres poczty elektronicznej. Do omawianej uwagi odnosi się analogicznie argumentacja z uwagi do **art. 7 ust. 5** projektu ustawy. |  | Adres poczty elektronicznej gwarantuje skuteczny kontakt z pracownikiem, zleceniobiorcą i nianią w razie np. kradzieży telefonu, awarii komputera i braku dostępu do poczty.  Nadto patrz komentarz do uwagi nr 14.  Krótka wiadomość tekstowa (SMS) wysyłana na numer telefonu będzie służyć do powiadomienia Strony umowy o przesłaniu wiadomości na adres poczty elektronicznej. |
|  | Art. 10 ust. 1 | **Art. 10 ust. 1** projektu ustawy przewiduje, że *„Minister właściwy do spraw pracy realizuje obowiązki pracodawcy, o których mowa w art. 947 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.”.* Art. 947 § 1 Kodeksu pracy dotyczy obowiązku niszczenia dokumentacji pracowniczej. Uzasadnionym jest pytanie o przeanalizowanie przez projektodawcę wszystkich konsekwencji rozwiązania planowanego projektowanym przepisem. Jeśli bowiem minister właściwy do spraw pracy ma realizować obowiązki pracodawcy w zakresie niszczenia dokumentacji, to będzie również ponosił odpowiedzialność za niezrealizowanie  tych obowiązków przez poszczególnych pracodawców. **Dotyczy to w szczególności sytuacji kiedy pracodawca nie zniszczy nieodwracalnie dokumentów, o których mowa w art. 947 § 1 Kodeksu pracy i będzie je przetwarzał dalej bez podstawy prawnej**. Wyjaśnienie i odpowiednie zredagowanie tego przepisu co do zakresu obowiązków i przyznania ich odpowiednim adresatom normy jest konieczne z punktu widzenia zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679). |  | **Uwaga uwzględniona.**  Uzupełniono uzasadnienie. |
| **NSZZ „Solidarność”** | | | | |
|  | **Art. 1 ust. 2** | W przypadku umów o pracę możliwe jest także ich wygaśnięcie, co jest innym sposobem ustania stosunku pracy od rozwiązania umowy. Jakkolwiek do wygaśnięcia dochodzi z mocy prawa, bez składania oświadczeń woli przez którąkolwiek ze stron, to jednak także wówczas powstają określone konsekwencje, chociażby wydanie świadectwa pracy. W związku z tym wydaje się zasadne dodanie w projektowanym przepisie, że obsługa umowy obejmuje także jej wygaśnięcie. |  | Definicja obsługi umów w systemie teleinformatycznym umów zawarta w art. 1 ust. 2 projektu jest bardzo szeroka. Obejmuje ona m.in. dokonywanie innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z takiej umowy, przez które należy rozumieć również czynności związane z wygaśnięciem umowy. |
|  | **Art. 6 ust. 1** | Ustawodawca nie precyzuje formy, w jakiej ma zostać wyrażona zgoda obu stron na zawarcie umowy za pośrednictwem systemu, w tym zwłaszcza zgoda pracownika. Ze względu na doniosłość tej kwestii należałoby wskazać na formę pisemną owej zgody. |  | Zgoda pracownika i pracodawcy, zleceniodawcy i zleceniobiorcy, rodziców i niani może być udzielona w sposób dowolny. Dorozumianym potwierdzeniem wyrażenia tejże zgody będzie podpisanie umowy. |
|  | **Art. 7 ust. 4** | Przepis milczy na temat danych potrzebnych do zmiany umowy, co ma szczególne znaczenie w kontekście wypowiedzenia zmieniającego.  W tym miejscu można wskazać także na fakt że, w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia (jak i wypowiedzenia zmieniającego) powinno być poprzedzone konsultacją z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika. Jakkolwiek poziom uzwiązkowienia pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych zakresem projektowanej ustawy nie jest wysoki, nie może to jednak być argumentem za ograniczaniem praw związkowych pracowników. W szerszym kontekście dotyczy to również innych sytuacji, w których przepisy prawa pracy nakazują pracodawcy prowadzenie szeroko rozumianego dialogu z zakładową organizacją związkową odnośnie sytuacji indywidualnego pracownika (np. w procedurze rozpatrzenia sprzeciwu od kary porządkowej, czy też wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownicy w ciąży). Tym samym zasadne jest pytanie czy pominięcie w projekcie ustawy tej materii było działaniem zamierzonym (relacja na linii strona związkowa – pracodawca przebiega według reguł ogólnych wynikających z Kodeksu pracy i pozostałych przepisów prawa pracy), czy też jest niedopatrzeniem projektodawcy. |  | **Uwaga bezprzedmiotowa.**  Treść przepisu nie będzie kolidowała z koniecznością konsultacji z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika ani wpływała na relacje na linii strona związkowa – pracodawca. Relacje te będą przebiegały według reguł ogólnych wynikających z Kodeksu pracy i pozostałych przepisów prawa pracy.  Projektowane rozwiązanie ma na celu ułatwienie zawierania prostych umów w typowych sytuacjach. |
| **Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości** | | | | |
|  | USTAWA, Art. 1.  3. Umowy, o których mowa w:  1) art. 25 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, mogą być obsługiwane w systemie teleinformatycznym w przypadku, gdy pracodawca lub zleceniodawca… | Na podstawie wprowadzenia należy wnioskować, że proponowana ustawa nie dotyczy MŚP i dużych przedsiębiorstw.  Przedmiot ustawy (tj. obsługa umów w systemie teleinformatycznym), sformułowano w postaci:  „Umowy, o których mowa (…) mogą być obsługiwane w systemie teleinformatycznym w przypadku, gdy pracodawca lub zleceniodawca jest:  a) mikroprzedsiębiorcą, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105), zwanym dalej „mikroprzedsiębiorcą”,  b) rolnikiem, o którym mowa w art. 6 pkt 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r.  o ubezpieczeniu społecznym rolników, zwanym dalej „rolnikiem”,  c) osobą fizyczną, która nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców lub rolnikiem” | Trudno mówić o kompleksowej propozycji zmian przepisów (i dostarczenia ważnego narzędzia - systemu informatycznego) bez wyjaśnienia, dlaczego zmiana dotyczy jedynie wybranych grup przedsiębiorców.  Proponowane jest włączenie MŚP oraz dużych przedsiębiorców do podmiotów uprawnionych.  Uwaga:  • nie wskazano, czy trwają pracę nad odrębnym projektem ustawy dotyczącej pozostałych podmiotów (tj. MŚP itp.),  • w przypadku odrębnej ustawy należy wskazać istotny powód braku uwzględnienia wspominanych wyżej grup przedsiębiorców w przedłożonym projekcie ustawy.  Podsumowanie:  Kluczowymi beneficjentami systemu informatycznego umożliwiającego zawieranie umów elektronicznie, są właśnie małe, średnie i duże przedsiębiorstwa jak również jednostki administracji publicznej. | **Uwaga nieuwzględniona.**  Projektowane rozwiązanie na obecnym etapie ma na celu ułatwienie zawierania prostych umów w typowych sytuacjach. Ustawa ma na celu znaczne zmniejszenie obciążeń dla mikroprzedsiębiorców, rolników oraz osób fizycznych związanych z obowiązkami administracyjnymi przy powierzaniu pracy.  Po wejściu w życie ustawy możliwa będzie z czasem (w razie pozytywnych sygnałów i zainteresowania innych podmiotów) nowelizacja przepisów ustawy i rozszerzenie jej zakresu podmiotowego i przedmiotowego. |
|  | Art. 2. ust. 5. W zakresie zawierania umów przez mikro przedsiębiorcę System jest zintegrowany z  systemem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy… | W przypadku integracji Systemu z systemem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, nie wskazano czy mikroprzedsiębiorca będący:  • spółkami osób fizycznych,  • stowarzyszeniami,  • fundacjami,  też będą korzystać z Systemu objętego przedmiotem ustawy.  **Dotychczas część funkcji realizowanych przez ww. podmioty odbywała się w innych systemach/platformach, np. w przypadku spółek z ograniczoną odpowiedzialnością był to portal S24 (spółki z o.o.), e-sprawozdania.mf.gov.pl (stowarzyszenia).** | Doprecyzowanie, że mikroprzedsiębiorcy będący:  • spółkami osób fizycznych,  • stowarzyszeniami,  • fundacjami,  korzystający z innych portali/platform online mają możliwość obsługi umów elektronicznie poprzez System?  W tym przypadku istotne jest doprecyzowanie sposobu wykonania wskazanych czynności. Wskazanie czy ww. podmiotom zostanie udostępniona taka funkcja oraz w jakim zakresie funkcjonalności. | Ustawa ma na celu umożliwienie obsługi umów m.in. przez mikroprzedsieborców – bez względu na formę prawną w jakiej prowadzą działalność. |
|  | USTAWA, Art. 4. ust. 1. System zapewnia następujące funkcjonalności… | W wyrażeniu „System zapewnia następujące funkcjonalności” występuje błąd z punktu widzenia natury językowej oraz rozumienia cech Systemu.  Funkcjonalność może dotyczyć Systemu jako całości. Funkcje natomiast odpowiadają, za konkretne wymienione możliwości Systemu. | Propozycje korekty:  • Art. 4. „1. System zapewnia funkcjonalność obejmującą:”  lub  • Art. 4. „1**. System zapewnia następujące funkcje:”** | **Uwaga uwzględniona.** |
|  | USTAWA, Art. 4. ust. 1. System zapewnia następujące funkcjonalności… | W związku z tym, że USTAWA dotyczy „zawarcia, zmiany lub rozwiązania umowy oraz dokonywanie innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z takiej umowy”, w tym umów, o których mowa w:  w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, | Sugeruje się dodanie do listy funkcji Systemu możliwości generowania, wystawiania i podpisywania:  • oświadczenia do umowy,  • rachunku do umowy,  tj. zmiany w artykule:  Art. 4. ust. 1. System zapewnia następujące funkcje:  • wygenerowanie przez zleceniodawcę i podpisanie przez zleceniobiorcę oświadczenia do umowy;  • wygenerowanie przez zleceniodawcę i podpisanie przez zleceniobiorcę rachunku do umowy;   * prowadzenia przez zleceniodawcę rejestru rachunków do umowy;   Uwaga:  Zmiana nie jest konieczna, jeżeli mówi o tym zapis Art. 8. ust. 6. Choć z aktualnej treści nie wynika obligatoryjność ww. dokumentów (tj. a) oświadczenia do umowy, b) rachunku do umowy), kiedy w przypadku umów zlecenia są one obowiązkowe. | Na obecnym etapie projektowane rozwiązanie ma wskazane określone funkcjonalności. Po wejściu w życie ustawy możliwe będzie z czasem (w razie pozytywnych sygnałów i zainteresowania innych podmiotów) nowelizacja przepisów ustawy i rozszerzenie jej zakresu przedmiotowego. |
|  | USTAWA, Art. 6. ust. 4. Zawarcie umowy wymaga wprowadzenia do Systemu danych koniecznych do zawarcia umowy oraz wypełnienia wzoru umowy udostępnionego w Systemie…  oraz ust. 9 | Zapis sugeruje, że wzory umów będą narzucone przez System, tj. Art. 6. ust. 10. „Wzory, o których mowa w ust. 4, 7 i 8, podlegają uzgodnieniu z:”  Jeśli będą to wzory określone „na sztywno”, tj. nie będą cechowały się możliwością modyfikacji zawartości umowy (np. treści par. i ust.), to użyteczność Systemu będzie mocno ograniczona.  Niniejsze ograniczenie jest tym bardziej niezrozumiałe, że treść umowy jest spisaniem ustaleń pomiędzy stronami. System, o którym mowa w ustawie ma tak naprawdę ułatwić podpisywanie umów, za pomocą mechanizmów zawierania ich elektronicznie, a nie narzucać stronom zapisy w treści umowy. Nawet jeśli część z zapisów umowy powinna wynikać np. z Kodeksu Pracy, to ich brak, czy nieodpowiednia forma, nie zwalania stron od odpowiedzialności za przestrzeganie Kodeksu Pracy.  Chyba, że możliwość taką daje zapis w Art. 7. ust. 2? Choć zapis ww. w Art. 7. ust. 2 jest mało precyzyjny w tym zakresie. | Dobrymi praktykami w zakresie projektowania systemów informatycznych, z podsystemami szablonów, jest możliwość modyfikacji szablonów w dość szerokim zakresie. Spowodowane jest to faktem, że nawet w przypadku dokumentów „standardowych” istnieje często konieczność ich zróżnicowania (nie tylko w zależności od ustaleń/regulaminów przedsiębiorcy, ale też często w zależności od zakresu obowiązków czy umowy zlecenia).  Dlatego najczęściej spotykanym rozwiązaniem są systemy, w których inicjalnie są utworzone szablony dokumentów, których treść może być swobodnie modyfikowana. Natomiast jednym z kluczowych mechanizmów, w takich systemach, są mechanizmy operowania danymi, które mogą być wykorzystane w szablonie.  Najczęściej, mechanizm taki opiera się na zestawie pól, które mogą być wykorzystane w praktycznie dowolnym miejscu szablonu, a które kodowane są za pomocą specjalnych znaczników. Znaczniki wykorzystywane są w celu rozpoznania pól w szablonie podczas  generowania podglądu lub dokumentu wynikowego. I tak np. dane pracodawcy mogą przyjmować kody typu:  <<NazwaPracodawcy>>, <<NIPPracodawcy>>, <<AdresSiedzibyPracodawcy>>, <<NazwaZleceniodawcy>>, <<NIPZleceniodawcy>>, <<AdresSiedzibyZleceniodawcy>>,  itp., które w momencie podglądu dokumentu lub generowania dokumentu wynikowego zostaną uzupełnione wartościami odpowiednimi dla pracodawcy (zleceniodawcy) lub pracownika (zleceniobiorcy). | Zgodnie z założeniem minister właściwy do spraw pracy udostępni w Systemie wzory, sporządzone zgodnie z przepisami prawa pracy. Zakres danych we wzorach będzie analogiczny do danych wynikających z kodeksy pracy i Kodeksu cywilnego. Wzory będą uaktualniane zgodnie ze zmieniającymi się przepisami.. Projektowane rozwiązanie na obecnym etapie ma na celu ułatwienie zawierania prostych umów w typowych sytuacjach |
|  | USTAWA, Art. 6. ust. 7. Zmiana umowy albo rozwiązanie umowy następuje przy wykorzystaniu wzoru udostępnionego w Systemie; przepisy ust. 4-6 stosuje się…  oraz ust. 9 | jw.  odpowiednio dla dokumentu zmiany umowy albo rozwiązanie umowy | jw.  odpowiednio dla dokumentu zmiany umowy albo rozwiązanie umowy | Minister właściwy do spraw pracy udostępni w Systemie wzory, sporządzone zgodnie z przepisami prawa pracy. Zakres danych we wzorach będzie analogiczny do danych wynikających z kodeksy pracy i Kodeksu cywilnego. Wzory będą uaktualniane zgodnie ze zmieniającymi się przepisami. |
|  | USTAWA, Art. 6. ust. 8. Wydanie świadectwa pracy następuje przy wykorzystaniu wzoru udostępnionego w Systemie…  oraz ust. 9 | jw.  odpowiednio dla dokumentu świadectwa pracy | jw.  odpowiednio dla dokumentu świadectwa pracy | Patrz komentarz do uwagi nr 24 |
|  | OSR pkt. 1 | Brak informacji dotyczącej zastosowania danych odnośnie szarej strefy z roku 2017 | Pozyskanie nowszych danych | Brak aktualnych danych w tym zakresie. |
|  | OSR pkt. 1 | Brak informacji odnośnie analizy, jaką część z osób zatrudnionych w szarej strefie stanowią pracownicy zagraniczni | Pozyskanie danych | Brak danych w tym zakresie. |
|  | OSR pkt. 1 | Brak informacji odnośnie odsetka osób wykluczonych cyfrowo wśród wszystkich w szarej strefie | Pozyskanie danych | Brak danych w tym zakresie. |
|  | OSR pkt. 2 | Brak informacji odnośnie planowanej formy zabezpieczenia danych oraz zabezpieczenia komunikacji obywatel - system | Informatyzacja systemu zatrudniania może budzić obawy co do bezpieczeństwa danych oraz potencjalnej inwigilacji ze strony służb/osób niepowołanych.  Niezbędne wydaje się przeprowadzanie zaawansowanych audytów bezpieczeństwa oraz wdrożenie systemu ISO 27001 w odniesieniu do platformy informatycznej. | Co do zasady udostępniane aplikacje w sieci Internet zaopatrzone są w certyfikat domeny Ministerstwa, zapewniając szyfrowanie komunikacji pomiędzy przeglądarką a serwerem aplikacyjnym uniemożliwiając praktycznie podgląd przesyłanych danych. Aplikacja dostępna będzie poprzez dedykowane porty komunikacyjne. Zostaną wykorzystane mechanizmy filtracji adresów IP, z których dozwolone będzie połączenie do serwera aplikacyjnego |
|  |  | Pytaniem zasadniczym jest dostępność platformy cyfrowej praca.gov.pl dla osób z zagranicy oraz realne utrudnienia jakie musi pokonać osoba chcąca legalnie zatrudnić pracownika lub pracownik chcący pracować legalnie. | Przeprowadzenie analizy ww. punktu. | Na obecnym etapie projektowane rozwiązanie ma na celu ułatwienie zawierania prostych umów w typowych sytuacjach. Po wejściu w życie ustawy możliwe będzie z czasem (w razie pozytywnych sygnałów i zainteresowania innych podmiotów) nowelizacja przepisów ustawy i rozszerzenie jej zakresu podmiotowego i przedmiotowego. |
|  |  | Brak informacji czy autorzy projektu legislacyjnego uwzględniają możliwość **hybrydowej formy zawierania umowy - pracodawca uzupełniający dokumenty i dane na platformie elektronicznej wypełniając jednocześnie dane pracownika, który ze względu na wykluczenie cyfrowe nie posiada możliwości potwierdzenia swojej tożsamości podpisem cyfrowym**. | Przeprowadzenie analizy ww. punktu | Projekt nie przewiduje możliwości hybrydowej formy zawierania umowy. Do prawnie skutecznego zawarcia umowy konieczne będzie jej podpisanie w sposób elektronicznych umowy przez obie strony . |
|  |  | |  | | --- | | W projekcie ustawy brak jest analizy przyczyn działalności szarej strefy oraz potencjalnego | |  | | Przeprowadzenie analizy ww. punktu | Przeprowadzenie analizy przyczyn działalności szarej sfery nie wydaje się konieczne. Celem projektowanej ustawy na być ułatwienie zawierania przez pracodawców i zleceniodawców prostych typowych umów o pracę i umów zlecenia oraz zmniejszenie obciążeń jakie ponoszone są przez te podmioty w związku ze zgłoszeniem pracowników lub zleceniobiorców do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, i naliczaniem składek na ubezpieczenie, oraz naliczaniem podatku dochodowego |
|  | OSR pkt. 6 | Brak analizy finansowej opłacalności projektu - czy szacunki dot. zmniejszenia szarej strefy przyczynią się do wzrostu wpływów do budżetu które, porównując koszt realizacji projektu oraz jego długofalowego utrzymania na serwerach/administracji (TCO) do tych wpływów dadzą ROI krótsze niż 10-15 lat? | Przeprowadzenie analizy ww. punktu | Celem projektu ma być wprowadzenie ułatwień dla pracodawców i zleceniobiorców. Ze względu na nieobligatoryjny charakter rozwiązania, nie jest możliwe oszacowanie dodatkowych wpływów do budżetu państwa. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uwagi do *projektu ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie oraz o zmianie ustawy o pomocy społecznej (UD230)***  ***(projekt z dnia 20 kwietnia 2022 r.).*** | | | | |
| **Lp**. | **Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/**  **pkt Uzasadnienia/**  **pkt OSR** | **Uwaga** | **Propozycja zmian przepisu** | **Stanowisko MRIPS** |
| **Urząd Ochrony Danych Osobowych** | | | |  |
|  | Ogólna | z informacji przekazanych przez projektodawcę nie wynika aby dla projektowanej ustawy została przeprowadzona ocena skutków dla ochrony danych, o której mowa w art. 35 rozporządzenia 2016/6791, na konieczność przeprowadzenia której organ nadzorczy wskazywał już dwukrotnie[[1]](#footnote-1). W konsekwencji, projekt ustawy budzi nadal wątpliwości w obszarze przetwarzania danych osobowych, w szczególności w zakresie ról w procesach przetwarzania danych projektowanego systemu teleinformatycznego do obsługi umów jak i samej celowości tworzenia tak rozbudowanego i generującego szereg ryzyk Systemu.  Należy zgodzić się z zawartym w uzasadnieniu do projektowanej ustawy twierdzeniem, że „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”, jednak, że ryzyk związanych utworzeniem Systemu nie da się wyeliminować wyłącznie poprzez zabezpieczenia informatyczne, o których wspomina się w uzasadnieniu ustawy – konieczna jest ponowna analiza ról w procesach przetwarzania danych w  projektowanej ustawie, w tym przede wszystkim roli ministra właściwego do spraw pracy jako administratora danych w tworzonym Systemie oraz wprowadzenie w przepisach prawa konkretnych rozwiązań realnie eliminujących (czy maksymalnie ograniczających) zidentyfikowane ryzyka. |  | **Uwaga uwzględniona.**  Dane osobowe wprowadzone do Sytemu będą przetwarzane przez ministra do spraw pracy jedynie w zakresie niezbędnym dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Systemu. Projekt ustawy przewiduje, że minister właściwy do spraw pracy udostępni System do obsługi umów i będzie odpowiedzialny za jego prawidłowe funkcjonowanie w tym też zakresie będzie administratorem danych wprowadzonych do Systemu.  Do celów statystycznych  właściwy do spraw pracy będzie przetwarzał dane zanonimizowane.  System będzie jedynie narzędziem udostępnionym przez ministra właściwego do spraw pracy ułatwiającym obsługę określonych umów.  System będzie wspomagał pracodawcę, zleceniodawcę albo rodzica w:   1. obliczaniu należności podatkowych pracownika, zleceniobiorcy oraz niani; 2. przekazywaniu do urzędu skarbowego informacji o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy   System może umożliwić pracodawcy, zleceniodawcy rodzicom albo niani przekazanie do systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych danych ubezpieczeniowych związanych z ubezpieczeniami społecznymi lub ubezpieczeniem zdrowotnym pracownika, zleceniobiorcy albo niani.  Dane do ZUS i KAS będą przekazywane za pośrednictwem Systemu przez pracodawcę, zleceniodawcę lub rodziców, a nie przez ministra właściwego do spraw pracy, co wynika z przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym i podatku dochodowym. Minister właściwy do spraw pracy nie będzie miał podstaw do dysponowania danymi stron umowy. |
|  | **art. 3 ust. 1 i 2** | Organ nadzorczy podtrzymuje dotychczasowe uwagi do art. 3 ust. 1 i 2 projektu ustawy.  Projektodawca nadal nie uzasadnił dlaczego do celów statystycznych, o których mowa w art. 3 ust. 2 projektu ustawy mają być przetwarzane dane osobowe a nie dane anonimowe albo spseudonimizowane. Podkreślić również należy, że obecne brzmienie art. 3 ust. 1 projektu ustawy, zgodnie z którym Minister właściwy do spraw pracy jest administratorem danych osobowych przetwarzanych na potrzeby obsługi umów przy użyciu Systemu (…) jest bardziej jednoznaczne i precyzyjne niż dotychczas prezentowane przez projektodawcę, nie wyczerpuje natomiast problemu prawidłowego ukształtowania roli administratora w tworzonym systemie teleinformatycznym. Oprócz przypisania roli – wskazania – administratora (które to rozwiązanie jest dozwolone ale nie konieczne), wymagane jest prawidłowe ukształtowanie praw i obowiązków podmiotów w procesach przetwarzania danych.  Przede wszystkim zadania administratora powinny być ukształtowane w sposób wyczerpujący, możliwie kompleksowy i jasny – wskazane w projektowanych przepisach zadanie w postaci obsługi umów, jest zbyt ogólne.  Przedstawione wyżej kwestie powinny zostać przeanalizowane szczegółowo w ocenie skutków dla ochrony danych. Przy tworzeniu tego typu rozwiązań prawnych należy brać po uwagę opinie i wytyczne Europejskiej Rady Ochrony Danych, m.in. przyjęte w dniu 7 lipca 2021 r. „Wytyczne 7/2020 w sprawie pojęć administratora i podmiotu przetwarzającego na gruncie RODO” odnoszące się do problemu roli administratora danych, jak i wymogi rozporządzenia 2016/679, w tym art. 6 ust. 2 i 3 czy art. 35.  Kwestia ta wymaga ponownej analizy z punktu widzenia zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/6793[[2]](#footnote-2) ). |  | **Uwaga uwzględniona**  W art. 3 dodano przepis zgodnie z którym dane dla celów statystycznych będą przetwarzane w Systemie zanonimizowane.  (Szerzej odniesienie w lp. 35) |
|  | **art. 3 ust. 3** | Organ nadzorczy podtrzymuje dotychczasowe uwagi do art. 3 ust. 3 projektu ustawy.  Należy wskazać również na nowe kwestie związane z jego obecną redakcją.  Zgodnie z obecnym brzmieniem projektowanego art. 3 ust. 3 Minister właściwy do spraw pracy w celu zapewnienia prawidłowej obsługi umów udostępnia Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych oraz właściwemu organowi Krajowej Administracji Skarbowej dane, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 lit a, b, d, e tiret trzecie, pkt 2 lit a–e, g i h oraz pkt 3. Na podstawie projektowanego przepisu Minister właściwy do spraw pracy będzie przekazywał ZUS oraz KAS szereg informacji o pracodawcach i pracownikach/zleceniobiorcach z umów zawieranych za pośrednictwem sytemu teleinformatycznego. Nie jest jednak dostatecznie wykazany związek zakresu przekazywanych danych z celem przetwarzania jakim jest „prawidłowa obsługa umów”, niezbędność proponowanych rozwiązań. ZUS i KAS mają szereg zadań określonych w ustawach normujących ich kompetencje, nie są one jednak związane z obsługą umów o pracę, tylko z konkretnymi obowiązkami dotyczącymi systemu ubezpieczeń społecznych i systemu podatkowego. Tymczasem projektowana ustawa nie zmienia wiążących ZUS i KAS ustaw sektorowych, przepisów regulujących zasady przetwarzania danych przez te podmioty.  Projektowana ustawa nie uchyla również obecnie obowiązujących przepisów dotyczących przekazywania przez pracodawców, pracowników i inne osoby informacji do ZUS i KAS, obowiązki te będą więc wypełniane równorzędnie do art. 3 ust. 3 projektu ustawy. Podkreślić ponownie należy, że wskazany wyżej problem wynika z nie do końca jasnego celu przetwarzania określonego w art. 3 ust. 1 projektu ustawy jakim jest „zapewnienie prawidłowej obsługi umów”. Kwestia ta wymaga ponownej analizy z punktu widzenia zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679), jak i przepisów art. 6 dotyczących zgodności przetwarzania z prawem, w szczególności ust. 2 i 3. |  | Zmieniono brzmienie przepisu. Przekazywanie danych osobowych przez ministra właściwego do spraw pracy innym organom będzie służyło wyłącznie możliwości generowaniu deklaracji, rozliczaniu składek. Zakres danych udostępnianych ww. organom będzie wynikał z ogólnych przepisów regulujących kwestie związane z ubezpieczeniem społecznych i rozliczaniem podatków. Dane z Systemu nie będę udostępniane w celu np. monitorowania umów. |
|  | **art. 6 ust. 4** | Organ nadzorczy podtrzymuje uwagę do art. 6 ust. 4 projektu ustawy (wcześniejszy art. 7 ust. 5 projektu ustawy) dotyczącą obowiązku podawania przez pracownika, zleceniobiorcę i nianię numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej do Systemu.  W całości zachowuje aktualność dotychczasowa argumentacja w tym zakresie, przedstawiona w piśmie z dnia 4 stycznia 2022 r. znak:  (DOL.401.595.2021.WL.PM). |  | Przepis art. 6 ust. 4 został doprecyzowany i podany numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej nie będzie widoczny dla pracodawcy, zleceniodawcy czy rodziców. Jak wskazano w odniesieniu się do uwag, prowadzenie umów za pomocą Systemu nie jest obowiązkowe, jest alternatywą dla dotychczasowych rozwiązań. Obowiązek podawania tych dwóch danych osobowych do Systemu dotyczyć będzie tylko osób, które chcą prowadzić umowę w Systemie i ma na celu zapewnienie funkcjonalności Systemu oraz sprawnej obsługi umów. Pracownik, zleceniobiorca i niania muszą otrzymywać informacje/komunikaty wysyłane przez System w sposób elektroniczny. Nadto adres zamieszkania nie będzie daną wystarczającą do kontaktu z pracownikiem, gdyż prowadzenie umowy w Systemie ma przyspieszyć i ułatwić obieg informacji i dokumentów. Wysyłanie dokumentów czy informacji w sposób tradycyjny, tj. pocztą, nie realizuje celu jakim jest usprawnienie i ułatwienie obiegu dokumentów. Jednocześnie pragnę zauważyć, w odniesieniu do uwagi dotyczącej art. 10 ust. 1, iż alternatywna metoda powiadomień do poczty elektronicznej i telefonu dla stron umowy nie jest możliwa i celowa. Kontakt za pomocą wiadomości SMS lub e-mail jest szybki, powszechnie stosowany. Należy podkreślić, że prowadzenie umów w Systemie będzie dobrowolne i będzie wymagało zgody obu stron umowy. |
|  | **art. 7 ust. 4** | Organ nadzorczy podtrzymuje uwagi do art. 5 ust. 8 oraz art. 7 ust. 4 (wcześniejsze art. 6 ust. 9 oraz art. 8 ust. 6 projektu ustawy) dotyczące konieczności ustalenia wzorów umów zawieranych w Systemie aktem rangi prawa powszechnie obowiązującego. W całości zachowuje aktualność dotychczasowa argumentacja w tym zakresie, przedstawiona w piśmie z dnia 4 stycznia 2022 r. znak: (DOL.401.595.2021.WL.PM). |  | Zgodnie z wcześniejszymi wyjaśnieniami należy podkreślić iż minister właściwy do spraw pracy udostępni w Systemie odpowiednie wzory dokumentów. Dostępne wzory będą odpowiadały wzorom umów zawieranym w sposób tradycyjny i będą zawierały elementy wynikające z przepisów prawa pracy i Kodeksu cywilnego. |
|  | **art. 10 ust. 1** | Organ nadzorczy podtrzymuje uwagę do art. 10 ust. 1 projektu ustawy (wcześniejszy art. 8 ust. 2 projektu ustawy) dotyczącą konieczności stworzenia alternatywnych – do korzystania z pośrednictwa poczty elektronicznej i telefonu – metod przekazywania powiadomień dla stron umów. W całości zachowuje aktualność dotychczasowa argumentacja w tym zakresie, przedstawiona w piśmie z dnia 4 stycznia 2022 r. znak: (DOL.401.595.2021.WL.PM). |  | Alternatywna metoda powiadomień do poczty elektronicznej i telefonu dla stron umowy nie jest możliwa i celowa. Kontakt za pomocą wiadomości SMS lub e-mail jest szybki, powszechnie stosowany. Należy podkreślić, że prowadzenie umów w Systemie będzie dobrowolne i będzie wymagało zgody obu stron umowy. |
|  | **art. 14** | Organ nadzorczy podtrzymuje uwagę do art. 14 projektu ustawy (wcześniejszy art. 10 ust. 1 projektu ustawy) dotyczącą realizacji przez ministra właściwego do spraw pracy obowiązku niszczenia dokumentacji pracowniczej. W całości zachowuje aktualność dotychczasowa argumentacja w tym zakresie, przedstawiona w piśmie z dnia 4 stycznia 2022 r. znak: (DOL.401.595.2021.WL.PM). |  | Przepisy jasno określają, że System zapewni niszczenie dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści. Nie ma bowiem potrzeb, aby po upływie okresu określonego w przepisach dla przechowywania dokumentacji pracowniczej, była ona dostępna w Systemie. |
|  | **art. 17** | W związku z przewidzianymi w obecnej wersji ustawy zmianami w przepisach obowiązujących – art. 17 projektu ustawy wprowadzający zmiany w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 2268, z późn. zm.) – organ nadzorczy wskazuje na konieczność przeglądu również innych ustaw dla stworzenia właściwej podstawy prawnej funkcjonowania projektowanego Systemu. Dotyczy to wskazanych w uwadze drugiej niniejszego pisma ustaw sektorowych regulujących uprawnienia ZUS i KAS, jak również ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2022 r. poz. 541) w zakresie przewidzianych w art. 51 tej ustawy zadań i funkcjonalności Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, celem zapewnienia stosowania w przepisach krajowych wymogów wynikających z rozporządzenia 2016/679. |  | Nie wydaje się konieczne dokonywanie zmian w wiążących ZUS i KAS ustawach sektorowych, gdyż projekt nie nakłada na strony umowy obowiązku przekazywania do ZUS czy KAS danych ,,dodatkowych” poza tymi, które do tej pory były zobowiązane przekazywać. Przepis ma jedyne wskazać, że określone w przepisie dane będą udostępniane przez ministra właściwego do spraw pracy w celu prawidłowego rozliczenia umów. |
| **Zakład Ubezpieczeń Społecznych** | | | | |
|  | **art. 4 ust. 2 i 3** | Przekazany obecnie do opinii projekt ustawy w istotny sposób odbiega od brzmienia projektu wypracowanego w toku wcześniejszych prac legislacyjnych.  Zwracamy uwagę, że zgodnie z przedstawianymi przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych argumentami, włączenie do obsługi przez przewidziany w projekcie system teleinformatyczny także zgłoszeń do ubezpieczeń (społecznych i zdrowotnego) oraz ustalania i rozliczania składek na te ubezpieczenia może mieć miejsce pod warunkiem, że odbędzie się z wykorzystaniem istniejącego już w Zakładzie systemu informatycznego służącego do obsługi płatników składek. Dlatego też projektowany system poprzez swoją funkcjonalność powinien umożliwiać, po zawarciu umowy przewidzianej w projekcie ustawy, przekierowanie podmiotu zatrudniającego do systemu ZUS (PUE ZUS), gdzie dokonywane byłoby zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego, oraz ustalanie i rozliczanie składek, na zasadach ogólnych w oprogramowaniu e-Płatnik. Pozwoli to zatrudniającemu na wykonanie obowiązków ubezpieczeniowych bez konieczności przelogowania się pomiędzy różnymi systemami. Z systemu, o którym mowa w projekcie ustawy, byłyby przekazywane dane zatrudniającego związane z logowaniem, na podstawie których Zakład zakładałby profil informacyjny na PUE ZUS (jeżeli zatrudniający nie posiadałby jeszcze tego profilu) i uwierzytelniał go. Zatrudniający byłby przekierowany już jako uwierzytelniony do e-Płatnika.  Proponowane przez Zakład rozwiązanie pozwoli na obsługę zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego oraz ustalania i rozliczanie składek na te ubezpieczenia za pośrednictwem projektowanego systemu w obecnym stanie prawnym (z wykorzystaniem e-Płatnika), jak też będzie mogło być dostosowane do jego dalszej automatyzacji.  Obecnej Zakład udostępnia płatnikom składek bezpłatne narzędzia (program Płatnik i e-Płatnik) do sporządzania i przekazywania dokumentów ubezpieczeniowych do ZUS. W programach tych kontrola prawności dokumentów ubezpieczeniowych odbywa się w oparciu o udostępniane słowniki i reguły weryfikacji. Ponadto programy te umożliwiają synchronizację danych z bazą ZUS czy import danych z systemów płacowo-kadrowych.  Przyjęcie proponowanego w obecnym projekcie ustawy rozwiązania rodzi ryzyko braku gwarancji poprawności sporządzanych przez zatrudniającego dokumentów ubezpieczeniowych a więc wprowadzania do systemów informatycznych ZUS niepoprawnych danych.  Ponadto w naszej ocenie nie znajduje uzasadnienia utworzenie systemu dublującego funkcjonalności udostępnianego nieodpłatnie przez Zakład programu Płatnik lub e-Płatnik, które już obecnie umożliwiają płatnikom składek tworzenie, weryfikację i wysyłanie do Zakładu dokumentów ubezpieczeniowych.  Dlatego też proponujemy przywrócenie brzmienia art. 4 w omawianym zakresie do brzmienia projektu ustawy z dnia 1 grudnia 2021 r. | 1) w art. 4: a) w ust. 2 uchyla się pkt 3, b) ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. System może umożliwić pracodawcy, zleceniodawcy albo rodzicom przekazanie do systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych danych ubezpieczeniowych związanych z ubezpieczeniami społecznymi lub ubezpieczeniem zdrowotnym pracownika, zleceniobiorcy albo niani, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.”; 2) w art. 15 dotychczasowa treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu: „2. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zgłosi ministrowi właściwemu do spraw pracy gotowość systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do przyjmowania danych ubezpieczeniowych, o których mowa w art. 4 ust. 3.”. | **Uwaga uwzględniona** |

1. W pismach z dnia 4 stycznia i 4 marca 2022 r. (znak:DOL.401.595.2021.WL.PM). [↑](#footnote-ref-1)
2. Zgodnie z zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą. [↑](#footnote-ref-2)