

Uwagi do projektu ustawy o e-Umowach (UDER4)

(wersji z dnia 23 maja 2025 r.)

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Nr artykułu	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu	Stanowisko MRPiPS
Prezydent Konfederacji Lewiatan					
1.	Konfederacja Lewiatan		<p>Pozytywnie oceniamy inicjatywy służące elektronizacji procesów dotyczących zatrudnienia.</p> <p>Zaproponowane w projekcie ustawy kierunki zmian zasługują na poparcie.</p>	Informacja ogólna	Informacja ogólna
2.	Konfederacja Lewiatan	Dopuszczenie zawarcia umowy o pracę w formie innej niż forma pisemna w Kodeksie pracy	<p>Niezależnie od proponowanych zmian w ustawie, zwracamy się z jednakże z postulatem rozwoju cyfryzacji procesów zatrudnienia i dopuszczenie w przepisach Kodeksu pracy możliwości zawarcia umowy o pracę w innej formie niż forma pisemna.</p> <p>Obowiązująca bowiem w Kodeksie pracy forma pisemna umowy o pracę nie odpowiada</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Istniejący w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeksie pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) katalog czynności, dla których zastrzeżona jest forma pisemna, ma na celu zapewnienie jasności i jednoznaczności obowiązków i uprawnień obu stron z istniejącego między nimi stosunku pracy, a także zapewnienie możliwości</p>

			<p>potrzebom rynku pracy i o ile pracodawcy coraz częściej wykorzystują kwalifikowany podpis elektroniczny, to po stronie pracowników takie rozwiązanie nie jest powszechnie dostępne.</p> <p>Dlatego też zasadnicza uwaga wobec przedłożonego Projektu koncentruje się na wprowadzeniu zmian do przepisów Kodeksu pracy i dopuszczenia zawierania umowy o pracę także z wykorzystaniem profilu zaufanego lub podpisu osobistego. Taka funkcjonalność powinna być udostępniona każdemu pracodawcy w jego własnych systemach kadrowo-płacowych (po uprzednim spełnieniu określonych warunków).</p> <p>W ocenie KL takie rozwiązanie byłoby bardziej elastyczne niż proponowana obsługa umów związanych z zatrudnieniem przez system teleinformatyczny, tym bardziej, iż nie każdy pracodawca będzie</p>		<p>odwołania się w tym zakresie do konkretnych dokumentów o określonej formie, opatrzonych dla pewności obrotu prawnego podpisami stron – w formie tradycyjnej tzn. pisemnej, albo elektronicznej przy zastosowaniu podpisu kwalifikowanego.</p> <p>Wprowadzenie możliwości nieograniczonego stosowania poza Systemem formy dokumentowej (szczególnie w postaci „zwykłego” e-maila lub sms) do wszystkich czynności wynikających ze stosunku pracy, w szczególności takich, które dotyczą danych osobowych albo w istotny sposób wpływają na zakres wykonywania przez pracownika obowiązków, mogłoby skutkować trudnościami dowodowymi oraz prowadzić do sporów sądowych związanych z autentycznością i treścią oświadczeń woli stron, których skalę trudno przewidzieć. W</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>zainteresowany korzystaniem z Systemu z uwagi na własne rozbudowane procesy kadrowo-płacowe. Wielu pracodawców prowadzi własne systemy w zakresie e-akt osobowych/dokumentacji pracowniczej, których wprowadzenie wymagało poniesienia dużych nakładów finansowych.</p>		<p>konsekwencji słabsza strona stosunku pracy (pracownik), w wyniku postulowanych zmian uległaby jeszcze większemu osłabieniu.</p> <p>Dodatkowo, pewne zmiany w zakresie umożliwienia podejmowania poza Systemem niektórych czynności z zakresu w postaci elektronicznej zawiera procedowany obecnie projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (UDER52).</p>
3.	Konfederacja Lewiatan	Umowy związane z zatrudnieniem.	<p>Projekt posługuje się zwrotem: umowy związane z zatrudnieniem, jednak termin ten nie występuje w Kodeksie pracy. W praktyce może dochodzić do wątpliwości, które z umów będą objęte tym pojęciem.</p> <p>Ponadto w przypadku umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, jak i o współodpowiedzialności materialnej, ustawodawca wymaga formy pisemnej pod</p>		<p>Odnosnie katalogu umów obsługiwanych w Systemie – uwaga uwzględniona.</p> <p>Zmieniono przepis art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy. W przepisie jednoznacznie określono jakie umowy mogą być obsługiwane Systemie. Zgodnie z przepisem za pośrednictwem Systemu będzie możliwa obsługa umów, o których mowa w art. 101¹ § 1, w art. 101² § 1, w art. 103⁴ oraz w art. 125 § 1 ustawy z dnia 26</p>

			rygorem nieważności. Zatem wydaje się, iż bez zmiany przepisów Kodeksu pracy, projektowana zmiana nie jest możliwa. Forma umowy ma znaczenie dla sporów sądowych, postępowania w razie stwierdzenia szkody w mieniu pracodawcy. Wydaje się, iż ustawa odnosi się tylko do umów dwustronnych o odpowiedzialności materialnej, natomiast zdaje się całkowicie pomijać umowy o współodpowiedzialności materialnej, gdzie jest wielu pracowników. Powstaje wówczas wątpliwość, co w sytuacji, jeżeli jeden z pracowników nie wyrazi zgody na podpisanie umowy w Systemie. Zwracamy uwagę, iż przepisy regulujące ten temat nie były zmieniane od wielu lat i nie przystają do obiegu elektronicznego.		<p>czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.</p> <p>Odnosnie zgody pracownika – wyjaśnienie:</p> <p>W zakresie umów związanych z zatrudnieniem zawieranych w Systemie, to przepisy ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów stanowią <i>lex specialis</i> w stosunku do 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Dlatego też brak jest podstaw do wprowadzania zmian ww. Kodeksie.</p>
4.	Konfederacja Lewiatan	Art. 3 ust. 1 Projektu	Zgodnie z art. 3 ust. 1 Projektu „1. Minister właściwy do spraw pracy jest administratorem danych: pracodawcy,		<p>Uwaga uwzględniona</p> <p>Przepis zostanie uzupełniony o wskazanie, że minister jest administratorem danych osób</p>

			<p>pracownika, zleceniodawcy, zleceniobiorcy, rodzica i niani w rozumieniu art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 – uwierzytelnionych w Systemie”. W naszej ocenie w powyższym katalogu brakuje kandydata do pracy. Dodatkowo w praktyce często zawierane są umowy przedwstępne regulowane przepisami Kodeksu cywilnego, które w dalszym ciągu powinny się móc zawierać. Powstają przy tym pytania o kwestie wymagalności obowiązku informacyjnego RODO, potwierdzenia oraz sposobu dostępności dla celów dowodowych oraz dostępu do umów (poza pracodawcą oraz kandydatem lub pracownikiem) – w szczególności, iż każdy podmiot będzie musiał mieć założone indywidualne konto w Systemie (zarówno pracodawca, jak i pracownik). Dlatego też w naszym odczuciu sposób uwierzytelnienia, o którym mowa w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia powinien</p>	<p>ubiegających się o zawarcie umowy.</p>
--	--	--	--	---

			być powtórzony w tym Projekcie.		
5.	Konfederacja Lewiatan	Art. 3 ust. 5 lit. d) pkt 2 Projektu	<p>Zgodnie z projektowanym przepisem: Zakład Ubezpieczeń Społecznych przekazuje do Systemu dane, o których mowa w art. 50 ust. 16a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w przypadku, gdy płatnikami składek są pracodawca, zleceniodawca albo rodzic. Zwracamy uwagę na nowych pracowników lub członków ich rodzin, w sytuacji, gdy pracodawca jest płatnikiem. Dopóki pracodawca nie zgłosi danych do ZUS, nie będzie ich w Systemie. Powstaje również pytanie, w jaki sposób będą zawierane umowy z kandydatami? Pracodawca powinien mieć możliwość wpisania do szablonów danych osób zarówno po stronie pracodawcy np. mających pełnomocnictwo jak i danych kandydata/pracownika. Wielu małych pracodawców zleca procesy kadrowo - płacowe</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Dane przekazywane przez ZUS będą dotyczyły tylko umów które już zostały zawarte i zgłoszone do ZUS. Przepis ma stanowić podstawę do przekazywania przez ZUS do Systemu np. informacji dotyczących zwolnień lekarskich.</p> <p>W Systemie przewiduje się możliwość ustanowienia pełnomocnika i obsługę umów przez pełnomocników.</p>

			firmom zewnętrznym, stąd nie wiadomo, na jakiej podstawie będą działać w Systemie.		
6.	Konfederacja Lewiatan	Zgoda stron umowy do obsługi umowy za pośrednictwem Systemu.	<p>Z uwagi na fakt, iż do obsługi umowy za pośrednictwem Systemu jest wymagana zgoda stron umowy powstaje pytanie, czy zgoda taka będzie spełniała wymogi określone przez rozporządzenie RODO, w przepisach którego w stosunku pracy ma miejsce umowne podporządkowanie. Ponadto warto też zwrócić uwagę na szeroki zakres danych w ramach jednego systemu, co zwiększa też odpowiedzialność za zgodność z przepisami RODO, w tym ryzyko naruszenia prywatności, czy możliwych nadużyć. W związku z tym powstaje szereg pytań:</p> <ul style="list-style-type: none"> • W jakiej formie ma być udzielana zgoda stron? • Gdzie dostępna będzie możliwość wyrażenia zgody? • Czy strona może w każdym czasie cofnąć zgodę? 		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Tak jak obecnie, do obsługi umowy konieczna będzie zgoda stron umowy. Zgoda będzie udzielana poza Systemem.</p> <p>Zgodnie z art. 5 ust. 2 pkt 1 ustawy zgoda na obsługę umowy w Systemie nie może zostać cofnięta. Przepis w tym zakresie nie uległ zmianie.</p> <p>W przypadku umowy zawartej poza Systemem strony tej umowy mogą wyrazić zgodę na obsługę niektórych dokumentów tej umowy w Systemie np. zawarcie umowy szkoleniowej.</p> <p>W takim przypadku umowa ta w pozostałym zakresie może być prowadzona poza Systemem.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • W przypadku dużych pracodawców są systemy do obsługi procesów kadrowych i prowadzenia dokumentacji. Czy jest przewidziana możliwość częściowego prowadzenia dokumentacji, np. podpisywania umów w Systemie, ale musi być możliwość pobrania interfejsem umów i archiwizacji w systemach pracodawcy. • Co w przypadku, gdy pracodawca prowadzi akta w formie papierowej, ale z uwagi na oszczędności chciałby umowy zawierać w Systemie? Czy są przewidziane tryby hybrydowe prowadzenia dokumentacji pracowniczej. • Czy umowy i inne dokumenty zawierane w systemie będą mieć barkod lub inny identyfikator/metadane? 		<p>W przypadku gdy pracodawca prowadzi umowę poza System i będzie chciał ją obsługiwać w Systemie wówczas przeniesie do Systemu dotychczasową dokumentację zgodnie z art. 5. Rozwiązanie to będzie miało zastosowanie do małych i mikro przedsiębiorców.</p>
7.	Konfederacja Lewiatan	Art. 5 ust. 2b	<p>Zgodnie z tym przepisem <i>W celu zapewnienia obsługi umowy, o której mowa w ust. 2a, pracodawca, zleceniodawca oraz rodzic wprowadzają do Systemu dane niezbędne do jej obsługi, o których mowa w art. 6 ust. 1–3. W</i></p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Przepis art. 5 ust. 2b ustawy ma na celu zapewnienie możliwości obsługi umowy w Systemie. Wprowadzenie danych z umowy do Systemu</p>

			naszej ocenie umowa ta powinna zostać wprost przeniesiona do Systemu wraz z dowodem jak dokument został podpisany - dla celów dowodowych.		umożliwi m.in. przygotowanie aneksu umowy czy wypowiedzenia umowy.
8.	Konfederacja Lewiatan	Art. 5 ust. 2c	<p>Obecny wymóg oddania dokumentacji papierowej w razie przejścia na wersję elektroniczną stanowi istotną barierę. Digitalizacja akt pracowników zwolnionych to ogromne koszty. W ocenie KL powinna zostać zapewniona możliwość przejścia na dokumentację elektroniczną, bez konieczności oddania akt papierowych. Pracownicy zwolnieni nie powinni być objęci takim procesem, tylko zatrudnieni, ale bez konieczności oddania akt. W związku z powyższym pojawią się następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy system będzie zapewniał generowanie spisu treści akt wg zawartości? • Czy jeżeli pracownik będzie miał konto w Systemie, to po zwolnieniu u danego 		<p>W zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zapewnienia przez System generowanie spisu treści akt wg zawartości - nie przewidujemy generowania spisu treści akt wg zawartości. Teczke zatrudnionego pracodawca tworzy zgodnie z kategoriami akt pracowniczych; 2) dostępu do Systemu - konto w Systemie jest kontem osobistym, nieprzypisanym ściśle do konkretnej umowy. Po zwolnieniu u danego pracodawcy pracownik nadal będzie miał dostęp do konta, zarówno w kontekście historii swojego zatrudnienia jak i w kontekście możliwości

			<p>pracodawcy dalej będzie miał do niego dostęp?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeżeli nowy pracodawcy będzie w Systemie, czy nowe dokumenty będą dostępne per NIP pracodawcy czy PESEL pracownika? • Czy cała historia zatrudnienia będzie w jednym miejscu, czy u każdego pracodawcy osobno? 		<p>zawarcia innych umów w Systemie;</p> <p>3) sposobu ostępu do Systemu- pytanie niejasne;</p> <p>historii zatrudnienia - każdy pracodawca będzie prowadził dokumentację pracowniczą/umowy osobno. Nie będzie możliwości wglądu w dokumentację prowadzoną przez innych pracodawców.</p>
9.	Konfederacja Lewiatan	Art. 6 ust. 1 pkt 5)	<p>Autorzy projektu proponują nadać następujące brzmienie pkt 5):</p> <p>„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 pracy oraz liczba godzin w tygodniu lub w miesiącu”.</p> <p>Zwracamy uwagę, iż w przypadku umowy o pracę nie podaje się liczby godzin pracy tylko wymiar etatu. Liczba godzin do przepracowania w danym miesiącu, okresie rozliczeniowym jest zmienna w zależności od liczby świąt,</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Przepis art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy dostosowany zostanie do brzmienia art. 32 ust. 1, art. 55 ust. 1 oraz art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621).</p>

			niedziel itd. Zasady ustalania wymiaru czasu pracy są określone w art. 130 Kodeksu pracy.		
10.	Konfederacja Lewiatan	Art. 6 ust. 2	<p>Autorzy projektu proponują w ust. 2 dodać nowy pkt 7 w brzmieniu:</p> <p>„7) stanowisko pracy oraz liczbę godzin w tygodniu lub w miesiącu – w przypadku, gdy zleceniobiorcą jest cudzoziemiec.”</p> <p>Zwracamy uwagę, iż w przypadku umowy zlecenia w praktyce nie wskazuje się stanowiska pracy a wskazuje się czynności zlecone zleceniobiorcy.</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Przepis art. 6 ust. 2 pkt 7 ustawy dostosowany zostanie do brzmienia art. 32 ust. 1, art. 55 ust. 1 oraz art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621).</p>
11.	Konfederacja Lewiatan	Postulat dłuższego <i>vacatio legis</i>	Z uwagi na zakres zmian wskazany w Projekcie okres <i>vacatio legis</i> powinien być zdecydowanie dłuższy niż 14 dni i wynosić minimum 2 miesiące.		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Projekt przewiduje, że System zostanie uruchomiony w ciągu 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy. Natomiast wcześniejsze wejście w życie przepisów umożliwi wcześniejsze rozpoczęcie prac nad Systemem.</p>

1.	Rada Działalności Pożytku Publicznego	Pozytywna opinia	<p>Rada Działalności Pożytku Publicznego, zwana dalej Radą, pozytywnie ocenia kierunek zmian przewidzianych w projekcie nowelizacji ustawy, w szczególności rozszerzenie zakresu podmiotowego i przedmiotowego ustawy oraz integrację z rejestrami publicznymi i systemami teleinformatycznymi.</p> <p>Propozycje legislacyjne mogą przyczynić się do upowszechnienia elektronicznej obsługi umów, zmniejszenia obciążeń biurokratycznych oraz zwiększenia przejrzystości i bezpieczeństwa obrotu prawnego w relacjach zatrudnienia i wolontariatu.</p>	Uwaga ogólna	Uwaga ogólna
2.	Rada Działalności Pożytku Publicznego		Jednocześnie Rada, zauważa, że projekt nie został skierowany do konsultacji z organizacjami reprezentującymi sektor pozarządowy co może wpłynąć na niedostosowanie jego funkcjonowania z działaniami organizacji pozarządowych.		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Stosownie do postanowień art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248, z późn. zm.) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady</p>

					<p>Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806), projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.</p> <p>Każdy z zainteresowanych podmiotów ma możliwość zapoznania się z projektem.</p>
3.	Rada Działalności Pożytku Publicznego	Korzyści jakie przyniosą projektowane zmiany	<p>Rada, zauważa jakie korzyści przyniosą projektowane zmiany.</p> <p>1) Uproszczenie i cyfryzacja obiegu dokumentów. Wprowadzenie możliwości zawierania i archiwizacji umów (w tym porozumień wolontariackich) w formie elektronicznej, pozwala organizacjom pozarządowym na redukcję kosztów administracyjnych, unifikację dokumentacji oraz zmniejszenie ryzyka błędów formalnych.</p> <p>2) Upowszechnienie podpisu elektronicznego. Dopuszczenie podpisu zaufanego i osobistego umożliwia bezkosztowe zawieranie umów przez NGO i</p>	Uwaga ogólna	Uwaga ogólna

wolontariuszy, co jest kluczowe dla organizacji społecznych nieposiadających środków na zakup podpisu kwalifikowanego.

3) Wsparcie legalnego wolontariatu. Ujęcie w katalogu dokumentów możliwych do obsługi umowy o wolontariacie oraz dokumentów dodatkowych związanych z BHP czy oceną ryzyka zawodowego może przyczynić się do upowszechnienia praktyk zgodnych z ustawą o działalności pożytku publicznego.

4) Potencjalne uproszczenia w projektach dotowanych z funduszy UE Elektroniczna dokumentacja kadrowa i wolontariacka może być łatwiejsza do przedłożenia podczas audytów czy kontroli projektów finansowanych ze środków publicznych lub unijnych.

5) Zwiększenie dostępność. System, jako narzędzie dostępne zdalnie i pozbawione

			barier architektonicznych, może poprawić równość dostępu do zatrudnienia i wolontariatu, w tym dla osób z niepełnosprawnościami.		
4.	Rada Działalności Pożytku Publicznego	Trudności jakie mogą wyniknąć z projektowanej ustawy	<p>1.Rada, zwraca uwagę na trudności jakie mogą wyniknąć z projektowanej ustawy.</p> <p>1) Ryzyko wykluczenia cyfrowego. Mniejsze NGO, działające na obszarach wiejskich lub z ograniczoną infrastrukturą technologiczną, mogą nie być gotowe na cyfryzację dokumentacji i procesów wewnętrznych.</p> <p>2) Zagrożenie nadmiarowym przetwarzaniem danych. Rozszerzony zakres danych pobieranych z CEIDG, KRS i ZUS może prowadzić do naruszeń zasady minimalizacji danych osobowych, zwłaszcza wobec wolontariuszy i członków zarządów NGO.</p> <p>3). Brak dedykowanych wzorów dla NGO. System przewiduje samodzielne kształtowanie umów i porozumień, co może</p>		<p>Wyjaśnienia:</p> <p>System jest i będzie dobrowolny. Organizacje, które nie będą gotowe na cyfryzację dokumentacji będą mogły zawierać i prowadzić umowy w sposób tradycyjny.</p> <p>Zakresy danych, ich cele określone zostały w ustawie. Szczegółowo przeanalizowano zakresy danych. Kierując się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 RODO zakres danych ograniczono do niezbędnego minimum.</p> <p>System 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</p>

			być zbyt trudne dla małych organizacji.		umowy w systemie jak i prowadzących umowy w Systemie.
5.	Rada Działalności Pożytku Publicznego	Postulaty	1.Rada postuluje stworzenie wzorów umów i dokumentów dostosowanych do NGO – w szczególności dla porozumień o wolontariacie.		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Nie przewiduje się przygotowania wzorów gotowych do wypełniania umów związanych z zatrudnieniem czy porozumienia o wolontariacie. W Systemie udostępniony zostanie edytowalny plik (elektroniczny arkusz).</p> <p>Będzie zaciągał dane z komparycji, natomiast to strony, zgodnie ze swoją wolą uzupełnią treść danego dokumentu. Generowany plik (elektroniczny arkusz) będzie podpisywany przez strony.</p>
6.	Rada Działalności Pożytku Publicznego	Postulaty	2. Rada wnosi również o wprowadzenie modułu dla NGO w systemie– z uproszczoną obsługą, ograniczonymi wymogami technicznymi oraz możliwością konsultacji z infolinią lub punktem wsparcia dla NGO.		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>System będzie dobrowolny i jest tworzony z myślą o podmiotach nieprofesjonalnych. Z założenia System ma być prosty w obsłudze. Zakłada się wsparcie za pośrednictwem</p>

					infolinii dla podmiotów zamierzających prowadzić umowy w systemie jak i prowadzących umowy w Systemie.
7.	Rada Działalności Pożytku Publicznego	Postulaty	Rada wnosi również o zapewnienie zgodności z zasadami RODO – doprecyzowanie w ustawie i OSR mechanizmów ograniczających zakres przetwarzania danych osobowych zgodnie z art. 5 RODO.		Wyjaśnienie: Zakresy danych, ich cele określone zostały w ustawie. Szczegółowo przeanalizowano zakresy danych. Kierując się zasadą minimalizacji danych, wyrażoną w art. 5 RODO zakres danych ograniczono do niezbędnego minimum.
Główny Inspektor Pracy					
1.	GIP	Uwaga ogólna	<p>W OSR wskazano, że zakłada się, że dzięki proponowanym zmianom nastąpi ułatwienie przeprowadzania kontroli dla organów kontroli w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.</p> <p>Zgodnie z art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze</p>		Uwaga uwzględniona Do projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (dalej „projekt”) dodany został przepis umożliwiający ministrowi właściwemu do spraw pracy udostępnianie Państwowej Inspekcji Pracy danych zawartych w systemie teleinformatycznym do obsługi umów, umów związanych z

		<p>stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza).</p> <p>Z uwagi na możliwość prowadzenia i przechowywana w Systemie dokumentacji pracowniczej kwestią niezwykle istotną z punktu widzenia Państwowej Inspekcji Pracy jest zapewnienie możliwości prowadzenia sprawnych i skutecznych kontroli w tym zakresie.</p> <p>W myśl art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.) inspektorzy pracy mają m.in. prawo żądania przedłożenia akt osobowych i wszystkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W przypadku dokumentacji pracowniczej prowadzonej w Systemie nie będzie możliwy bezpośredni dostęp inspektorów do tych</p>	<p>zatrudnieniem oraz porozumienia (dalej „Systemem”). Dane te będą udostępniane na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy w celu przeprowadzenia postępowania kontrolnego oraz realizacji prawa inspektora pracy do żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.</p>
--	--	---	--

		<p>dokumentów, w tym sprawdzenie prawidłowości prowadzenia akt osobowych. Oczywiście inspektor pracy może zażądać od podmiotu kontrolowanego wykonania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów (art. 23 ust. 1 pkt 8 ustawy o PIP), do których ma dostęp pracodawca (może pobrać je z Systemu), jednak bez bezpośredniego dostępu do dokumentów związanych ze stosunkiem pracy nie zawsze będzie możliwe ustalenie, czy pracodawca przestrzega przepisów prawa pracy. Przykładowo, zgodnie z art. 5 ust. 4 ustawy zawarcie umowy obsługiwanej za pośrednictwem Systemu następuje z chwilą opatrzenia umowy kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym przez strony umowy. Dopiero mając dostęp do tej informacji inspektor pracy będzie mógł ustalić, czy umowa została zawarta przed</p>	
--	--	---	--

		<p>dopuszczeniem pracownika do pracy.</p> <p>Z tego względu w naszej ocenie konieczne jest zapewnienie inspektorom pracy, w związku z prowadzoną kontrolą u pracodawcy lub zleceniodawcy, bezpośredniego dostępu do danych gromadzonych w Systemie (dokumentacji pracowniczej) poprzez dodanie takiego uprawnienia w projekcie ustawy. Obecnie obowiązujący art. 11 ustawy przewiduje, że Minister właściwy do spraw pracy lub osoba przez niego upoważniona umożliwia dostęp do Systemu:</p> <p>1) nowemu pracodawcy - w przypadku, o którym mowa w art. 231 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;</p> <p>2) 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.</p>		
--	--	--	--	--

			poz. 170), albo osobie, o której mowa w art. 14 tej ustawy - w przypadku śmierci pracodawcy.		
2.	GIP	Art. 1 pkt 3 projektu	<p>Projekt nie zawiera definicji umowy szkoleniowej. Pojęcie to nie zostało też zdefiniowane w Kodeksie pracy.</p> <p>Proponujemy wykreślić wyrazy „oraz umowy szkoleniowej” i uzupełnić katalog wymienionych przepisów kodeksu pracy o art. 103⁴.</p>	2) umów związanych z zatrudnieniem, w szczególności umów, o których mowa w art. 101 ¹ § 1, w art. 101 ² § 1, 103 ⁴ oraz w art. 125 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanych dalej „umowami związanymi z zatrudnieniem”;	Uwaga uwzględniona
3.	GIP	art. 1 pkt 6 lit. a tiret szóste projektu	W uzasadnieniu wskazano, że zmiany w art. 1 pkt 6 lit. a tiret szóste projektu dotyczą rozszerzenia 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, co nie odpowiada treści zmiany zawartej w projekcie, która brzmi „ - w pkt 10 po wyrazach „o podatku		Uwaga uwzględniona

			dochodowym od osób fizycznych” dodaje się wyrazy „i w ustawie dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych”.		
4.	GIP	Art. 1 pkt 8 lit a projektu	Zgodnie z nowym brzmieniem art. 5 ust. 2 pkt 1 ustawy „Do obsługi umowy za pośrednictwem Systemu jest wymagana zgoda stron umowy”. W obecnym brzmieniu przepis ten stanowi, „Do obsługi umowy za pośrednictwem Systemu jest wymagana zgoda stron umowy, która nie może zostać odwołana”. W związku z tym nie jest jasne, jakie będą skutki wycofania przez pracownika zgody na obsługę umowy za pośrednictwem Systemu. Ponadto należy wskazać, że w przepisie mowa jest wyłącznie o zgodzie stron umowy, z pominięciem zgody stron umów związanych z zatrudnieniem, czy porozumienia.		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Przywrócono poprzednie brzmienie przepisu.</p> <p>Przepis art. 13c ust. 4 ustawy zawiera odesłanie do art. 5 ust. 2 ustawy. Dlatego zgoda stron umowy będzie wyrażana również w celu zawarcia umów związanych z zatrudnieniem lub porozumienia.</p>
5.	GIP	Art. 1 pkt 8 lit. a projektu	Zgodnie z projektowanym art. 5 ust. 2 pkt 2 ustawy „Do obsługi umowy za pośrednictwem Systemu jest wymagana		<p>Uwaga uwzględniona</p> <p>Zmieniono brzmienie przepisu art. 8 ust. 1 ustawy w taki</p>

			<p>deklaracja pracodawcy, zleceniodawcy lub rodzica czy dokumentacja pracownicza lub dokumentacja umowy ma być prowadzona w Systemie". Wyjaśnienia wymaga relacja ww. przepisu do art. 8 ust.1 ustawy, który stanowi, że „W przypadku obsługi umowy za pośrednictwem Systemu dokumentacja tej umowy jest prowadzona i przechowywana w Systemie w postaci elektronicznej”. Czy przepis art. 8 ust. 1 ustawy dotyczy tylko dokumentacji umowy, czy także dokumentacji pracowniczej? Czy możliwa będzie obsługa umowy za pośrednictwem Systemu bez prowadzenia i przechowywania w systemie dokumentacji pracowniczej?</p>		<p>sposób, aby wynikało z niego jasno, że dotyczy on zarówno dokumentacji pracowniczej jak i dokumentacji umowy.</p> <p>Odnosząc się do możliwości obsługi umowy za pośrednictwem Systemu bez prowadzenia i przechowywania w systemie dokumentacji pracowniczej – wyjaśniam, że możliwe będzie zawarcie za pośrednictwem Systemu jednego dokumentu np. umowy szkoleniowej. Taka umowa po wydrukowaniu z Systemu będzie dołączana do dokumentacji pracowniczej.</p>
6.	GIP	Art. 1 pkt 8 lit. b projektu	<p>Przeniesienie do Systemu dokumentacji pracowniczej prowadzonej w postaci elektronicznej nie wiąże się ze zmianą postaci w jakiej dotychczas prowadzona była ta dokumentacja, a w konsekwencji w takim</p>	<p>2c. W przypadku gdy pracodawca zadeklaruje, że dokumentacja pracownicza będzie prowadzona w Systemie:</p> <p>1) przenosi do Systemu dokumentację pracowniczą prowadzoną w postaci elektronicznej, stosując</p>	<p>Uwaga uwzględniona</p>

przypadku nie będą miały zastosowania 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, które jak wynika z § 1 pkt 2 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.) dotyczą możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej w przypadku upływu okresu jej przechowywania oraz poprzedniej postaci tej dokumentacji w przypadku zmiany postaci jej prowadzenia i przechowywania.

odpowiednio przepisy wydane na podstawie art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące przenoszenia dokumentacji pracowniczej pomiędzy systemami teleinformatycznymi.

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 poprzez opatrzenie tych dokumentów 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.

7.	GIP	art. 1 pkt 8 lit. c projektu	<p>Z uzasadnienia wynika, że „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”.</p> <p>Oznacza to, że w Systemie mogłyby znajdować się tylko wybrane dokumenty, wchodzące w skład dokumentacji pracowniczej, co prowadziłoby do naruszenia obowiązku przechowywania dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie jej integralności i kompletności.</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Celem projektu jest umożliwienie obsłużenia w Systemie np. umowy szkoleniowej w przypadku gdy cała umowa jest prowadzona poza Systemem w sposób tradycyjny.</p> <p>Nie oznacza to jednak zwolnienia z obowiązków wynikających z przepisów dot. prowadzenia dokumentacji pracowniczej.</p> <p>Jeżeli więc umowa szkoleniowa jest związana z umową o pracę, która nie jest obsługiwana w Systemie pracodawca będzie zobowiązany po zawarciu takiej umowy w Systemie do jej wydrukowania i dołączenia do dokumentacji pracowniczej.</p>
8.	GIP	art. 1 pkt 9 lit. a tiret trzecie projektu oraz art. 1 pkt 9 lit. b tiret czwarte projektu	Zasadnym jest dostosowanie treści przepisu do brzmienia art. 9 pkt 4 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej	<p>– pkt 5 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„5) warunki pracy i płacy, o których mowa w art. 29 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.</p> <p>– Kodeks pracy, a w przypadku</p>	<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Kierując się zasadą minimalizacji danych określoną w art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679¹</p>

¹ Rozporządzenie 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).

			<p>Polskiej i wskazanie, że w przypadku obsługi za pośrednictwem Systemu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej zawartej z cudzoziemcem, oprócz wprowadzenia przez pracodawcę do Systemu informacji dotyczących warunków pracy i płacy, wprowadza się również dane dotyczące wymiaru czasu pracy w przypadku umowy o pracę albo liczby godzin pracy w miesiącu lub tygodniu w przypadku umowy cywilnoprawnej oraz stanowisko, rodzaj pracy lub funkcję.</p>	<p>cudzoziemca również stanowisko, rodzaj pracy lub funkcję oraz wymiar czasu pracy;”</p> <p>– po pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7 w brzmieniu:</p> <p>„7) stanowisko pracy, rodzaj pracy lub funkcję oraz liczbę godzin w tygodniu lub w miesiącu</p> <p>– w przypadku, gdy zleceniobiorcą jest cudzoziemiec.”</p>	<p>brzmienie przepisu art. 6 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 7 ustawy dostosowano do zakresu danych uwzględnianych w zezwoleniu na pracę, zezwoleniu na pracę sezonową oraz w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (art. 32 ust. 1, art. 55 ust. 1 oraz art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621)) oraz charakteru umowy zlecenia.</p>
Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych					
1.	ZUS	Uwaga ogólna	<p>Nowelizacja ustawy obejmuje poszerzenie zakresu danych pozyskiwanych i przesyłanych do ZUS. Zaprojektowane brzmienie nowelizowanych przepisów dotyczących wymiany danych budzi nasze wątpliwości. Obecnie płatnicy składek mają możliwość realizacji obowiązków</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Obecnie w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają prace analityczne dotyczące umożliwienia płatnikowi zatrudniającemu ubezpieczonych przekazywanie do Zakładu</p>

			<p>względem ZUS (m.in. zgłaszanie do ubezpieczeń, rozliczanie należnych składek itp.) za pomocą bezpłatnych programów udostępnianych przez ZUS, tj.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) programu Płatnik, z którego może skorzystać każdy płatnik bez względu na liczbę ubezpieczonych podlegających rozliczeniu; 2) aplikację ePłatnik na PUE/eZUS, z której mogą korzystać płatnicy zatrudniający do 100 osób. <p>W ramach deregulacji MRPiPS planuje nowelizację ustawy systemowej, z której wynika że ZUS będzie realizował duży program ukierunkowany na zmniejszenie obowiązków płatników składek poprzez przejęcie od nich sporządzania dokumentów ubezpieczeniowych (tzw. projekt e-rozliczenia). W ramach tego projektu przewiduje się, że płatnik zatrudniający ubezpieczonych będzie przekazywał do ZUS</p>		<p>Ubezpieczeń Społecznych (dalej ZUS) danych niezbędnych do rozliczenia składek za dany miesiąc za pomocą jednolitego pliku ubezpieczeniowego. Projekt ustawy wprowadzającej to rozwiązanie do porządku prawnego nie uzyskał jeszcze wpisu do Wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów. Projektowana reforma ZUS ma być realizowana w długim okresie czasu - zakładany termin wdrożenia to 1 stycznia 2031 r.</p> <p>Natomiast zgodnie z przyjętym harmonogramem prac projektowana ustawa o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów ma wejść w życie jeszcze w tym roku, a system teleinformatyczny ma zostać uruchomiony w ciągu 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy. Zatem projekt ustawy musi być opracowywany zgodnie z obecnym stanem prawnym.</p>
--	--	--	---	--	---

dane niezbędne do rozliczenia składek za dany miesiąc za pomocą pliku JPU (jednolity plik ubezpieczeniowy). W przypadku płatników opłacających składki tylko na własne ubezpieczenia (sam za siebie) nie będzie konieczności przekazywania pliku JPU. Dla tej grupy płatników przewiduje się większe uproszczenia, polegające na przekazywaniu zminimalizowanego zakresu danych w dedykowanej do tego celu aplikacji. Realizacja projektu e-rozliczeń będzie wymagała istotnej modyfikacji przepisów, w szczególności ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, które znacząco zmienia zasady rozliczania składek przez płatników składek.

W celu realizacji przepisów obowiązującej ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów, od stycznia 2026 r. ZUS udostępni w systemie MRPiPS link, za pomocą którego płatnik korzystający z systemu MRPiPS

Z tego powodu **proponujemy kontynuować prace nad zmianą ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów w przedstawionym zakresie.**

Jeżeli projektowane reformy ZUS, będą wpływały na przepisy ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów to konieczne będzie dokonanie odpowiedniej nowelizacji tych przepisów.

			<p>będzie mógł bez dodatkowego logowania przejść do PUE/eZUS do aplikacji ePłatnik aby sporządzić dokumenty ubezpieczeniowe i przekazać je do ZUS.</p> <p>Mając na uwadze powyższe, rozszerzanie systemu MRPiPS w zakresie integracji z ZUS, co miałoby nastąpić w okresie 2 lat, będzie trudne do realizacji. W tożsamym okresie ZUS będzie zobligowany do realizacji programu e-rozliczeń. Ponoszenie podwójnych kosztów po stronie ZUS w związku z koniecznością realizacji nowelizowanych przepisów jest nieuzasadnione.</p>		
2.	ZUS	Art. 1 pkt 5 lit. d	<p>W przepisie zmieniającym brzmienie art. 3 ust. 5 lit. b przedmiotowej ustawy należy rozważyć:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wykreślenie wyrazu „najbliższych” z uwagi na jego nieprecyzyjność oraz 2) wykreślenie wyrazów „w rozumieniu art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. 	<p>Proponujemy następujące brzmienie omawianego przepisu:</p> <p>„b) członków rodziny pracownika, zleceniobiorcy, niani oraz wolontariusza, o których mowa w art. 5 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków</p>	<p>W zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pkt 1, 3 i 4 - uwaga uwzględniona, 2) pkt 2 – wyjaśnienie: w art. 1 pkt. 5 lit. a projektu nie ma wprowadzonego skrótu „niania”.

			<p>o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, zwanej dalej „nianią” ponieważ to kto jest nianią jest wyjaśnione w art. 1 pkt. 5 lit. a projektu;</p> <p>3) dodanie wyrazu „wolontariusza” ponieważ korzystający może zgłosić wolontariusza do ubezpieczenia zdrowotnego, jeżeli nie jest on objęty ubezpieczeniem zdrowotnym z innego tytułu, a ten może zgłosić do ubezpieczenia członków rodziny;</p> <p>wykreślenie wyrazów „oraz ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350)”, bowiem ustawa ta nie reguluje kwestii uzyskania uprawnień do ubezpieczenia zdrowotnego przez członka rodziny.</p>	<p>publicznych, w zakresie wymaganym:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 (Dz. U. z 2024 r. poz. 146, z późn. zm., – do skorzystania z uprawnień, o których mowa w dziale ósmym ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;”. 	
3.	ZUS	Art. 1 pkt 6 lit. c	Zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych płatnik składek przekazuje do ZUS dokumenty ubezpieczeniowe. Tym samym		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Zgodnie z przyjętymi ustaleniami Zespołu ds. Programowania Prac Rządu</p>

			<p>proponowany zapis nie zmienia zasad przekazywania dokumentów, a tylko wskazuje narzędzie do ich przekazania, tj. aplikację ePłatnik na PUE/eZUS. Rozumiemy, że zmiana polega tylko i wyłącznie na rozszerzeniu katalogu osób – płatników składek i dotyczy każdego płatnika składek niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników. Obecnie aplikacja e-Płatnik dedykowana jest wyłącznie płatnikom zatrudniających do 100 osób. Nie będą mogli z niej skorzystać płatnicy zatrudniający powyżej 100 osób. Należy zauważyć, że tzw. „duży” płatnik w większości posiada własne zasoby kadrowo-płacowe oraz oprogramowania, z których eksportują dane do programu Płatnik, przy pomocy którego rozliczają się z ZUS. Tym samym zaproponowane projektem zmiany wydają się nadmiarowe.</p> <p>W zakresie zmienianego ust. 3 w art. 4 nowelizowanej ustawy proponujemy wykreślenie w</p>	<p>zakres podmiotowy ustawy ma zostać rozszerzony.</p> <p>Uwaga uwzględniona - w zakresie poprawy brzmienie ust. 3.</p>
--	--	--	--	--

			<p>pierwszym zdaniu doprecyzowania dot. posiadacza profilu, ponieważ w systemie teleinformatycznym ZUS istnieje inny podział ról (płatnik, ubezpieczony, świadczeniobiorca). Tak sformułowany przepis może sugerować, że będą tworzone dodatkowe role o wymienionych nazwach (pracodawca, zleceniodawca, rodzic, korzystający), co nie jest prawdą.</p>		
4.	ZUS	Art. 1 pkt 17	<p>Projektowany art. 1 pkt. 17 nowelizuje brzmienie art. 24 zmienianej ustawy w ten sposób, że „W terminie do dnia 30 listopada 2025 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zgłosi ministrowi właściwemu do spraw pracy gotowość systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do realizacji zadań wynikających z ustawy.” Jednocześnie art. 4 ust. 2 projektu przewiduje, że „Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych informuje ministra właściwego do spraw pracy o</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Nowelizowany przepis art. 24 dotyczy terminu w jakim ZUS ma przygotować system w brzmieniu wynikającym z obowiązującej ustawy.</p> <p>Dodawany przepis art. 6 dotyczy uruchomienia systemu w wersji wynikającej z przepisów obowiązującej ustawy.</p>

			<p>gotowości systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do przyjmowania i przekazywania danych wynikających z ustawy w okresie 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy”.</p> <p>Uzasadnienie do projektu ustawy wskazuje, że termin 30 listopada 2025 r. jest terminem, w którym ZUS zgłosi ministrowi właściwemu do spraw pracy gotowość systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do realizacji zadań wynikających z ustawy.</p> <p>W kontekście brzmienia przywołanych przepisów projektu nasuwa się wątpliwość, zgłoszenia jakiej gotowości systemu oczekuje się od ZUS w terminie do 30 listopada 2025 r., biorąc pod uwagę, że art. 4 ust. 2 wskazuje okres 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy na zgłoszenie gotowości systemu teleinformatycznego do przyjmowania i przekazywania danych wynikających z ustawy.</p>	<p>W wyniku zgłoszonych uwag doprecyzowano brzmienie przepisów w tym zakresie.</p>
--	--	--	--	--

			<p>W związku z powyższym proponujemy wykreślenie projektowanych zmian do art. 24 nowelizowanej ustawy, ponieważ nie korelują one z brzmieniem art. 4 ust. 2 projektu. Dodatkowo sygnalizujemy, że jeżeli przez gotowość systemu, którą ZUS miałby zgłosić do 30 listopada 2025 r. należy rozumieć (zgodnie z wyjaśnieniami zawartymi w uzasadnieniu) gotowość do realizacji zadań wynikających z ustawy (czyli <i>de facto</i> przyjmowania i przekazywania danych), to data 30 listopada 2025 r. jest terminem zbyt krótkim.</p>		
5.	ZUS	Art. 2 pkt 2	<p>Nałożenie na ZUS obowiązku przekazywania do systemu MRPiPS danych niezbędnych do prawidłowego rozliczenia umowy, a dotyczących m.in. zwolnień lekarskich, opieki nad dzieckiem, pobierania świadczenia rehabilitacyjnego czy stażu pracy budzi wątpliwości ponieważ wskazane dane nie posłużą do</p>		<p>Uwaga uwzględniona</p> <p>Przepis zostanie poprawiony zgodnie z uwagami ZUS.</p>

„rozliczenia” umowy i nie są ewidencjonowane na koncie ubezpieczonego. Według uzasadnienia dane te mają być niezbędne do „rozliczenia” umowy, przy czym powyższe nie wynika z projektowanych przepisów, a w uzasadnieniu brak wyjaśnienia co należy rozumieć przez rozliczenie umowy.

Być może zdefiniowanie *a priori* pojęcia „rozliczania” umowy pozwoliłoby na określenie zakresu danych niezbędnych do realizacji składowych czynności.

W ubezpieczeniach społecznych obowiązkiem płatnika jest w szczególności ustalenie podstawy wymiaru, którą wykazuje w dokumentach rozliczeniowych i w oparciu o którą ustala należne składki. Jeżeli w ramach systemu MRPiPS mają być zawierane umowy, to pracodawca, zleceniodawca czy rodzic będą posiadali wiedzę na temat danych takich jak imię, nazwisko, PESEL czy przerwy w

		<p>opłacaniu składek wykazane w dokumentach rozliczeniowych, co powoduje niezasadność projektowanej zmiany.</p> <p>Również zamieszczenie wśród przekazywanych danych informacji o podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie znajduje w naszej ocenie uzasadnienia. Podstawę wymiaru składek zarówno dla pracownika, zleceniobiorcy jak i niani stanowi przychód z tytułu wykonywania tych umów w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z wyłączeniami. Podstawa wymiaru może być zatem inna w każdym miesiącu. Dlatego też jej wysokość zobowiązany jest podawać płatnik składek a nie ZUS (o ile nie jest płatnikiem). Dlatego poddajemy pod rozagę wykreślenie tej informacji.</p> <p>W przypadku potrzeby pozyskiwania tych danych w innym celu, należałoby być może rozważyć uzupełnienie przekazywanej przez Zakład</p>		
--	--	--	--	--

informacji o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne, co stanowiłoby kompleksową informację.

Jeżeli będziemy przekazywać dane zgromadzone na koncie ubezpieczonego, to należy zauważyć, że na koncie ubezpieczonego nie ewidencjonujemy informacji o wypłacanych świadczeniach z ubezpieczenia emerytalnego i z ubezpieczeń rentowych. Jest tylko informacja z piątego znaku podanego przez płatnika składek kodu tytułu ubezpieczenia: „1” wskazująca na prawo do emerytury lub „2” wskazująca na prawo do renty.

Należy także zauważyć, że w celu ustalenia m.in. okresu zasiłkowego, zapobiegania sytuacjom zawierania umów w trakcie zwolnień lekarskich, niezbędne jest posiadanie informacji nie tylko o okresach niezdolności do pracy, za które został wypłaconych zasiłek chorobowy, ale również okres niezdolności do pracy, za które

zasiłek nie został wypłacony – jednak wliczany jest on do okresu zasiłkowego. Zatem, w naszej ocenie zakres tych danych powinien zostać uzupełniony o okresy niezdolności do pracy, za które wypłacono zasiłki, świadczenie rehabilitacyjne oraz za które odmówiono wypłaty wraz z podaniem przyczyny odmowy.

Ponadto, w celu ustalenia przez „nowego” pracodawcę okresu zasiłkowego niezbędne jest posiadanie informacji o okresie niezdolności do pracy nowo zatrudnianego pracownika/ zleceniobiorcę po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego. Wobec tego do rozważenia poddajemy kwestię dodania również takich danych. W projekcie należałoby również doprecyzować za jaki okres dane powinny być przekazywane – (np. czy z ostatniego roku, czy z okresu 90 dni przed nowym zatrudnieniem).

			<p>Należy zauważyć, że ubezpieczeni czasami podlegają ubezpieczeniom z dwóch albo więcej tytułów ubezpieczenia. W związku z tym nie jest jasne, czy przekazywanie danych powinno dotyczyć wszystkich tytułów.</p> <p>Ponadto doprecyzowania wymaga kwestia tego, za jaki okres wstecz dane powinny być przekazane do systemu – biorąc pod uwagę moment jego uruchomienia.</p>		
6.	ZUS	Art. 6	<p>W uzupełnieniu do uwagi do art. 1 pkt 17 w związku z art. 4 ust. 2 uprzejmie przypominamy, że piśmie z dnia 17 kwietnia 2025 r., znak: 991100.0230.41.2025, Zakład wskazał, że „Modyfikację systemu w zakresie rozszerzającym funkcjonalność systemu teleinformatycznego do obsługi niektórych umów o możliwość przekazywania do systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych danych ubezpieczeniowych, będziemy w stanie zrealizować</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>W projekcie uregulowano dwie sytuacje. Pierwsza dotyczy przystosowania przez ZUS systemów teleinformatycznych do rozwiązań wynikających z obowiązującej ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (art. 6). Druga sytuacja dotyczy dostosowania przez Zakład systemów teleinformatycznych do zmian</p>

			w I kwartale 2028 r. i udostępnić go produkcyjnie od 1 kwietnia 2028 r. Zgodnie z informacjami przekazanymi na spotkaniu i we wcześniejszej korespondencji w tej sprawie, modyfikacja taka wymaga zbudowania zupełnie nowego rozwiązania informatycznego i przebudowania programu Płatnik”.		wprowadzonych przez projekt ustawy (art. 7). W związku z pojawiającymi się wątpliwościami, przededagowano przepisy tak, aby jasno oddawały intencję projektodawcy.
Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych					
1.	PUODO	art. 3 ust. 1 nowelizowanej ustawy (zmiana w art. 1 pkt 5 lit. a) projektu)	Projektowany art. 3 ust. 1 nowelizowanej ustawy (zmiana w art. 1 pkt 5 lit. a) projektu) stanowi, że minister właściwy do spraw pracy jest administratorem danych wymienionych w tym przepisie podmiotów, tj. stron umowy, korzystającego, wolontariusza, oraz osób upoważnionych do reprezentowania stron umowy, korzystającego lub wolontariusza – uwierzytelnionych w systemie teleinformatycznym do obsługi umów, umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumień („System”). Z treści projektowanych przepisów wynika, że minister właściwy do		Wyjaśnienie: Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661, z późn. zm., zwanej dalej: „ustawą”) minister właściwy do spraw pracy jest administratorem danych pracodawcy, pracownika, zleceniodawcy, zleceniobiorcy, rodzica i niani uwierzytelnionych w Systemie. Katalog ten zostanie rozszerzony o osoby ubiegające się o zawarcie umowy, osoby upoważnione do reprezentowania stron umowy oraz o korzystającego i wolontariusza, o którym mowa

		<p>spraw pracy będzie w rozumieniu art. 4 pkt. 7 rozporządzenia 2016/679² administratorem wszystkich danych przetwarzanych w Systemie, w tych danych dotyczących stron umowy.</p> <p>Oznacza to pełną odpowiedzialność ministra właściwego do spraw pracy za wszystkie dane przetwarzane w Systemie, również te zawarte w treści umów w nim przetwarzanych, m.in. za ich prawdziwość, kompletność, aktualność i rzetelność. Obecna redakcja projektowanego przepisu jest próbą ograniczenia odpowiedzialności ministra właściwego do spraw pracy jako administratora danych, poprzez zawężenie tej roli wyłącznie do danych osobowych wymienionych w projektowanym przepisie. Budzi to zasadnicze zastrzeżenia organu nadzorczego z punktu widzenia zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679)³ oraz zasady rozliczalności (art. 5</p>	<p>w art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (art. 1 pkt 5 lit. a projektu ustawy).</p> <p>Natomiast uwierzytelnienie jest to proces elektroniczny, który umożliwia identyfikację elektroniczną pracodawcy, pracownika, zleceniodawcy, zleceniobiorcy, rodzica i niani, aby mogli oni korzystać z Systemu. Identyfikacja taka będzie następowała poprzez użycie środka identyfikacji elektronicznej, o którym mowa w art. 20a ust. 1 ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne.</p> <p>Zatem tylko w zakresie identyfikacji podmiotów korzystających z Systemu minister właściwy do spraw pracy będzie administratorem danych osobowych.</p> <p>Odrębnymi administratorami będą pracodawca, zleceniodawca, rodzic i</p>
--	--	--	--

² „Administrator” oznacza osobę fizyczną lub prawną, organ publiczny, jednostkę lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych; jeżeli cele i sposoby takiego przetwarzania są określone w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego, to również w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego może zostać wyznaczony administrator lub mogą zostać określone konkretne kryteria jego wyznaczania.

³ Dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą.

		<p>ust. 2 rozporządzenia 2016/679)⁴. Projektowanymi przepisami nie można w jakikolwiek sposób ograniczać zakresu odpowiedzialności administratora jedynie do określonych kategorii danych osobowych, skoro minister właściwy do spraw pracy jest administratorem całości danych osobowych przetwarzanych w Systemie. Taka rola zobowiązuje ministra do wykonywania przedmiotowej regulacji krajowej stosownie do praw i obowiązków wynikających z przepisów rozporządzenia 2016/679.</p> <p>Należy ponadto wskazać, że przyjęta konstrukcja administratora jest sprzeczna z tym co wynika z przepisów prawa materialnego, regulujących stosunki społeczne, których projektowane formularze umów mają dotyczyć. Należy bowiem zauważyć, że definicja administratora na gruncie rozporządzenia 2016/679 ma charakter funkcjonalny, nie wyłącznie legalny i bez względu na treść przepisów przyjętych w</p>	<p>korzystający. Będą oni zobowiązani, aby w zwięzłej, 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 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., dalej „RODO”) oraz zasady rozliczalności (art. 5 ust. 2 rozporządzenia 2016/679 RODO).</p> <p>Dodatkowo będą realizowali prawo:</p> <ul style="list-style-type: none"> > dostępu przysługującego osobie, której dane dotyczą, w tym wydawania kopii danych, > sprostowania danych.
--	--	---	---

⁴ Administrator jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów ust. 1 i musi być w stanie wykazać ich przestrzeganie.

			<p>danym akcie prawa, to np. w zakresie stosunków prawa pracy administratorem danych objętych umową o pracę będzie pracodawca (co wynika z art. 3 Kodeksu pracy⁵). Jak wyjaśnił Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 11 stycznia 2024 r. C-231/22 Etat belge, „biorąc pod uwagę brzmienie art. 4 pkt 7 RODO [rozporządzenia 2016/679], interpretowanego w świetle tego celu, okazuje się, że aby ustalić, czy daną osobę lub podmiot należy uznać za „administratora” w rozumieniu tego przepisu, należy zbadać, czy ta osoba lub ten podmiot samodzielnie lub wspólnie z innymi ustalają cele i sposoby przetwarzania, czy też są one określone w prawie krajowym”. Z tych względów projektowana regulacja powinna wyczerpująco określać wszelkie cele i sposoby przetwarzania danych osobowych ściśle związane z obsługą umów w przedmiotowym Systemie.</p>		<p>Z przygotowywanego Regulaminu Systemu będzie wynikało, że na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy zamieszczona zostanie klauzula informacyjna w zakresie ochrony danych osobowych przetwarzanych przez ministra właściwego do spraw pracy.</p>
2.	PUODO	art. 3 ust. 4 pkt 2 ustawy zmienianej	Zgodnie z proponowanym art. 3 ust. 4 pkt 2 ustawy zmienianej projektem (art. 1 pkt 5 lit. b)		Uwag uwzględniona

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).

		<p>projektem (art. 1 pkt 5 lit. b) projektu)</p>	<p>projektu) Minister właściwy do spraw pracy w celu realizacji obowiązków, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 9 i 10, umożliwia za pośrednictwem Systemu przekazywanie właściwemu organowi Krajowej Administracji Skarbowej danych niezbędnych do realizacji obowiązków wynikających z ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych⁶ oraz o podatku dochodowym od osób prawnych⁷.</p> <p>W myśl zasady minimalizacji określonej w art. 5 ust. 1 lit. c) rozporządzenia 2016/679⁸ projektowany przepis powinien określać zamknięty, enumeratywny katalog danych bądź odsyłać do przepisów, które taki katalog danych określają.</p> <p>Analogiczną uwagę należy odnieść do art. 3 ust. 5 pkt 1 lit. b) zmienianej ustawy, w odniesieniu do pojęcia „danych (...) w zakresie wymaganym”.</p>		<p>Przepis art. 3 ust. 4 pkt 2 ustawy zostanie preredagowany.</p>
3.	PUODO	<p>art. 6 ust. 3a nowelizowanej ustawy (zmiana w</p>	<p>Zgodnie z projektowanym art. 6 ust. 3a nowelizowanej ustawy (zmiana w art. 1 pkt 9 lit. c)</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Przepis art. 6 ust. 3a ustawy ma charakter informacyjny. Mając</p>

⁶ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 163, 340, 368 i 620)

⁷ Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 278, 340 i 620).

⁸ Dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane.

		<p>art. 1 pkt 9 lit. c) projektu)</p>	<p>projektu) strony umowy mogą wprowadzić 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 2016/679. Przyjęcie takiego rozwiązania wydaje się przeczyć jego idei, skoro strony na zasadzie swobody umów mogą kształtować treść umowy (nie będzie to schemat, formularz). Z brzmienia przepisu wynika bowiem, że strona umowy będzie mogła wprowadzić do Systemu dowolne dane, w tym dane osobowe, i projektowana regulacja nie ustanawia w tym zakresie żadnych ograniczeń. Takie rozwiązanie jest też niezgodne z zasadą minimalizacji, bowiem strony umowy będą mogły wprowadzić do Systemu również dane, które nie są niezbędne do celów, jakie ma realizować System lub nawet dane niezwiązane w żaden sposób z umową do niego wprowadzaną. Biorąc pod uwagę ratio legis regulacji oraz określony w art. 6 ust. 1-3 zakres danych osobowych</p>	<p>na uwadze zasadę swobody umów należy założyć, że strony zawierając umowy w Systemie będą mogły wprowadzić do Systemu dane osobowe osób trzecich np. przy powierzeniu zastępczego wykonania zlecenia osobie trzeciej.</p> <p>W przypadku wprowadzenia takich danych strony muszą mieć świadomość, że mają realizować obowiązki wynikające z przepisów RODO. Informacja w tym zakresie zostanie dodatkowo zawarta w Regulaminie Systemu.</p>
--	--	---------------------------------------	---	---

wprowadzanych do Systemu przez strony umowy, organ nadzorczy proponuje rezygnację przez projektodawcę z analizowanego rozwiązania, ewentualnie dookreślenie w projektowanej regulacji, zamkniętego i odpowiadającego ratio legis regulacji, katalogu danych innych niż wymienione w ust. 1-3, które strony umowy mogą wprowadzić do Systemu.

Po drugie, nie jest zrozumiałe wskazanie w projektowanym art. 6 ust. 3a strony umowy jako administratora lub współadministratora albo podmiotu przetwarzającego w rozumieniu rozporządzenia 2016/679. Należy wskazać, że administrator i podmiot przetwarzający pełnią zupełnie różne role w procesie przetwarzania danych osobowych i rozporządzenie 2016/679 przypisuje im różne obowiązki i różne zakresy odpowiedzialności w tym zakresie. Administrator ustala samodzielnie lub wspólnie z innymi cele i sposoby przetwarzania danych osobowych, spoczywa na nim

			<p>szereg obowiązków wynikających z rozporządzenia 2016/679 i to administrator jest odpowiedzialny za wykazanie zgodności przetwarzania z prawem, co wynika m. in. z ww. zasady rozliczalności. Z kolei podmiot przetwarzający przetwarza dane osobowe w imieniu administratora i wyłącznie na jego udokumentowane polecenie. Powierzenie przetwarzania danych osobowych nie może prowadzić do zmiany statusu administratora. Projektowany art. 6 ust. 3a zmienianej ustawy nie daje odpowiedzi na pytanie, czy stroną umowy należy uznać za administratora czy też podmiot przetwarzający, co powoduje poważne wątpliwości co do rzeczywistej roli tego podmiotu w procesach przetwarzania. Nie jest ponadto jasne, dlaczego projektodawca wskazał stroną umowy jako administratora lub współadministratora albo podmiot przetwarzający danych osobowych w przypadku, gdy strona umowy wprowadza do Systemu dane inne niż wymienione w art. 6 ust. 1-3, skoro zgodnie z projektowanym art. 3 ust. 1 zmienianej ustawy</p>	
--	--	--	--	--

		<p>administratorem przetwarzanych w Systemie danych osobowych podmiotów w nim uwierzytelnionych ma być minister właściwy do spraw pracy. Analizowany przepis wydaje się być zatem niespójny z ww. art. 3 ust. 1. Ponadto treść: „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.).” jest zbędna – zarówno treść, jak i wykonywanie obowiązków wynikających z rozporządzenia 2016/679 wynika z przepisów tego aktu i powinny być na jego podstawie realizowane przez podmioty nim związane z mocy prawa. Dlatego w ocenie organu nadzorczego konieczne jest usunięcie z projektu art. 6 ust. 3a zdanie 2 zmienianej ustawy.</p>		
--	--	--	--	--

4.	PUODO	art. 3 ust. 3a zmienianej ustawy (art. 1 pkt 5 lit. b) projektu)	Zgodnie z projektowanym art. 3 ust. 3a zmienianej ustawy (art. 1 pkt 5 lit. b) projektu) ministrowi właściwemu do spraw pracy, w celu weryfikacji poprawności i aktualności danych wprowadzonych do Systemu, udostępniane są przez ministra właściwego do spraw gospodarki dane, o których mowa w art. 5 ust. 1 i ust. 2 pkt 1-8, 11-24 oraz ust. 3 ustawy o CEIDG ⁹ ; oraz przez Ministra Sprawiedliwości dane zawarte w rejestrze, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1 i 2, w szczególności dane, o których mowa w art. 38 i 39 ustawy o KRS ¹⁰ . Projekt przewiduje też przekazywanie za pomocą systemu szeregu danych Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, jak i przekazywanie danych przez ten organ – art. 3 ust. 5, art. 4 ust. 2 i 3 ustawy zmienianej w art. 1 projektu. Jak wskazano w uzasadnieniu projektu, „w celu zapewnienia automatyzacji obsługi umów przewiduje się zwiększenie zakresu danych pozyskiwanych i wysyłanych za pośrednictwem Systemu.	Uwaga częściowo-uwzględniona Zgodnie z art. 47 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 2022 r. poz. 541, późn.zm.) dane i informacje zgromadzone w CEIDG mogą być nieodpłatnie udostępniane po uprzednim ustaleniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki warunków udostępniania tych danych. W celu umożliwienia realizacji zadań wynikających z ustawy zaproponowano zmianę w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy. Polega ona na dodaniu przepisu art. 48a, który zobowiązuje ministra właściwego do spraw gospodarki do udostępnienia
----	-------	---	---	---

⁹ Ustawa 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 ze zm.).

¹⁰ Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 979 i 1863).

			<p>Nowelizacja ustawy wprowadzi, w szczególności, poszerzenie zakresu danych pozyskiwanych i wysyłanych do ZUS oraz pozyskiwanie danych z Krajowego Rejestru Sądowego (KRS) i Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEiDG).</p> <p>Projekt zakłada, że System będzie wymieniał się danymi z powiązanymi z nim systemami teleinformatycznymi”.</p> <p>Projektowane rozwiązanie jest niezgodne z ww. zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, przepisy projektu nie mogą bowiem jako jedyne zmieniać zasad przetwarzania danych osobowych podlegających reżimowi wynikającemu z innych aktów prawa, regulujących działanie wyżej wskazanych rejestrów publicznych oraz przetwarzanie danych przez ZUS i stanowiłoby to obejście prawa i rozwiązań z tych ustaw. Konieczne jest zatem równoległe dokonanie odpowiednich zmian w tym zakresie w ww. ustawach o KRS i CEiDG, a także w przepisach regulujących działalność ZUS,</p>	<p>ministrowi właściwemu do spraw pracy danych zgromadzonych w CEiDG. Dane te będą 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, a CEiDG.</p> <p>Odnosnie zmian w ustawie z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 979 i 1863) wyjaśniam, że nie ma potrzeby dokonywania zmian. Ustawa ta nie nakłada zawarcia porozumienia w celu pozyskiwania danych z Krajowego Rejestru Sądowego. Dodatkowo w systemie prawa istnieją przepisy, które umożliwiają pozyskiwanie danych z omawianego rejestru. Wprowadzając takie rozwiązanie nie dokonywano zmian w ustawie z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym</p>
--	--	--	---	--

			<p>tak, aby regulacje te były spójne z przepisami projektu.</p>		<p>Rejestrze Sądowym. Dla przykładu, na mocy art. 21ab ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o systemie instytucji rozwoju (Dz. U. z 2024 r. poz. 923) w celu realizacji rządowego programu udzielania przedsiębiorcom lub innym podmiotom wsparcia finansowego Polski Fundusz Rozwoju lub wojewoda mogą uzyskiwać nieodpłatnie dane z Centralnej Informacji Krajowego Rejestru Sądowego (...).</p>
5.	PUODO	<p>art. 1 ust. 2 zmienianej ustawy (art. 1 pkt 3 projektu)</p>	<p>Zgodnie z projektowanym art. 1 ust. 2 zmienianej ustawy (art. 1 pkt 3 projektu) „przez obsługę w systemie teleinformatycznym 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 niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z umowy, umów związanych z zatrudnieniem albo porozumienia za pośrednictwem systemu</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Założeniem jest że System będzie elastyczny i będzie dawał możliwość uruchamiania nowych funkcjonalności, które będą ułatwiały obsługę umów w Systemie.</p> <p>Ustawa wprost wskazuje, że czynności w zakresie obsługi umów są wykonywane przez strony umowy nie przez administratora. Dlatego, nie jest konieczne wprowadzanie zastrzeżeń w tym przepisie.</p>

			<p>teleinformatycznego do obsługi umowy, umów związanych z zatrudnieniem oraz porozumienia”. Użycie w projektowanym przepisie sformułowania „dokonywanie innych czynności niezbędnych” bez wskazania na rodzaje takich czynności oraz zawarcia odpowiedniego zastrzeżenia, że dotyczy to czynności realizowanych wyłącznie przez strony umowy z wyłączeniem administratora danych Systemu – ministra właściwego do spraw pracy, narusza zasadę zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, zasadę ograniczenia celu (art. 5 ust. 1 lit. b rozporządzenia 2016/6792)¹¹ oraz zasadę minimalizacji danych.</p>		
6.	PUODO		<p>Materia, która ma być uregulowana projektowaną ustawą, ze względu na przetwarzanie znacznej ilości danych osobowych na dużą skalę, wskazuje na konieczność przeprowadzenia przez projektodawcę testu prywatności w procesie tworzenia prawa, w tym oceny skutków dla ochrony danych –</p>		<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Do projektu ustawy został przygotowany DPIA.</p>

¹¹ „Dane osobowe muszą być zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami; dalsze przetwarzanie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych nie jest uznawane w myśl art. 89 ust. 1 za niezgodne z pierwotnymi celami ("ograniczenie celu").

			art. 25 ust. 1 ¹² rozporządzenia 2016/679 przy określaniu sposobów przetwarzania, jak i art. 35 tego aktu (w szczególności ust. 1 ¹³ i ust. 10 ¹⁴) w związku z przyjmowaną podstawą prawną przetwarzania.		
7.	PUODO		W ocenie Prezesa UODO negatywne skutki dla ochrony danych osobowych osób, których dane przetwarzane będą w projektowanym Systemie mogą przewyższać zakładane korzyści dotyczące wprowadzenia ułatwień w zawieraniu umów z zakresu tzw. życia codziennego. Dlatego też projekt powinien być wnikliwie ponownie przeanalizowany przez projektodawcę.		Wyjaśnienie: W wyniku zgłoszonych uwag m.in. przez Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Ministra Cyfryzacji projekt został poprawiony przepisy w zakresie danych osobowych uszczegółowione.
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych					
1	Ogólnopolskie Porozumienie	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		Wyjaśnienie W pierwszej kolejności należy podkreślić, że korzystanie z Systemu będzie dobrowolne, a do obsługi

¹² „Uwzględniając stan wiedzy technicznej, koszt wdrażania oraz charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie wystąpienia i wadze wynikające z przetwarzania, administrator - zarówno przy określaniu sposobów przetwarzania, jak i w czasie samego przetwarzania -wdraża odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, takie jak pseudonimizacja, zaprojektowane w celu skutecznej realizacji zasad ochrony danych, takich jak minimalizacja danych, oraz w celu nadania przetwarzaniu niezbędnych zabezpieczeń, tak by spełnić wymogi niniejszego rozporządzenia oraz chronić prawa osób, których dane dotyczą.”

¹³ „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.”

¹⁴ „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 państwa członkowskie uznają za niezbędne, by przed podjęciem czynności przetwarzania dokonać oceny skutków dla ochrony danych.”

Związków Zawodowych		<p>można również ją rozwiązać za pomocą systemu.</p> <p>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. ?</p> <p>Należy wskazać, że „elastyczność i ułatwienie prowadzenia spraw związanych ze stosunkiem pracy” w żadnym wypadku nie może pogarszać sytuacji prawnej pracownika,</p> <p>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.</p> <p>Ponadto w projekcie wprowadzono nowe pojęcie „umów związanych z zatrudnieniem”, którego nie zna prawo pracy.</p> <p>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</p>		<p>umowy w Systemie będzie 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 będą mogły zawrzeć umowę w sposób tradycyjny.</p> <p>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.</p> <p>System będzie przyjazny dla użytkowników, będzie min. informował o zmianach na koncie użytkownika za pomocą e-maili lub SMS-ów (jeżeli pracodawca przygotowuje i prześle do pracownika umowę szkoleniową, pracownik dostanie na adres mail odpowiednie powiadomienie i będzie mógł na odległość podpisać taką umowę).</p> <p>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</p>
---------------------	--	---	--	--

		<p>być narażony np. na fałszowanie danych czy nieuprawniony dostęp do informacji.</p> <p>Powstaje również pytanie o skutki ewentualnej awarii lub ograniczeń w działaniu systemu, gdyż tego typu zdarzenia mogą doprowadzić do wielu niekorzystnych następstw dla pracownika.</p> <p>Projekt poszerzając katalog czynności obsługiwanych przez system zasadniczo poszerza również zakres podmiotów i pracowników (zleceniobiorców, wolontariuszy itd.), którzy potencjalnie mogą być objęci proponowanymi regulacjami.</p> <p>OPZZ zwraca uwagę na zróżnicowanie kompetencji cyfrowych pracowników i świadomości skutków, jakie może nieść zawieranie i obsługa umów za pomocą systemu teleinformatycznego.</p> <p>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.</p> <p>Co więcej, niektórzy pracownicy mogą mieć ograniczony dostęp do narzędzi elektronicznych, co w praktyce może utrudniać lub wręcz uniemożliwiać sprawne korzystanie z systemu.</p> <p>Mając na uwadze powyższe, jak i funkcję ochronną prawa pracy, opiniujemy negatywnie zaproponowaną zmianę w obszarze możliwości rozwiązywania umowy o pracę, jak i możliwości dokonania</p>	<p>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 ustawie o systemie teleinformatycznym, będą stosowane przepisy Kodeksu pracy.</p> <p>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 oraz w art. 125 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.</p> <p>Dane zgromadzone w systemie będą zabezpieczone adekwatnie do ryzyka ich naruszenia.</p> <p>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 swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, zgodnie z którą 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</p>
--	--	---	--

			jednostronnych czynności przez pracodawcę, w szczególności związanych ze zmianą umowy o pracę.		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	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Art. 1 pkt 6 lit. a tiret szóste projektu	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	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Art. 1 pkt 8 projektu	Zapis ten modyfikuje art. 5 ust. 2 ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów, dotyczący zgody na zawarcie umowy za pomocą systemu teleinformatycznego, jak również niemożności odwołania tej zgody. Czy oznacza to możliwość odwołania takiej zgody? Jeśli tak, w jakim trybie i jakiej formie?		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	Ogólnopolskie Porozumienie	Art. 4 pkt 1 projektu	Art. 4 pkt 1 projektu ustawy przewiduje, że system zostanie uruchomiony do 3 lat po wejściu ustawy w życie. Ogólnopolskie Porozumienie Związków		Wyjaśnienie Zakłada się przeprowadzenie kampanii informacyjnej, aby informacja o uruchomieniu systemu

	Związków Zawodowych		<p>Zawodowych postuluje przeprowadzanie kampanii informacyjnej, której grupa docelową będą zarówno pracodawcy jak i pracownicy.</p> <p>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 mógłby służyć jako badanie pilotażowe, którego ocena pozwoliłaby na uniknięcie potencjalnych błędów w przygotowaniu systemu opartego na opiniowanym projekcie ustawy.</p>		dotarła do jak najszerszego grona odbiorców, w tym przede wszystkim pracodawców i pracowników.
--	---------------------	--	---	--	--