

Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów	Data sporządzenia 15.07.2025 r.
Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	Źródło: deregulacja
Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	Nr w wykazie prac UDER4
Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu dr hab. Ewa Flaszyńska – Dyrektor Departamentu Rynku Pracy w MRPiPS Mikołaj Tarasiuk – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w MRPiPS tel.: +48 538 117 670 e-mail: mikrozatrudnienie@mrpips.gov.pl	

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661, z późn.zm) przewiduje utworzenie systemu teleinformatycznego (System), obsługującego proces zawierania i przechowywania powszechnych, prostych umów zawieranych w codziennym życiu, takich jak umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, czy umowa uaktywniająca. Adresatami regulacji zawartych w ustawie są pracodawcy, którzy są osobami fizycznymi, rolnikami, mikroprzedsiębiorcami lub podmiotami zatrudniającymi do 9 osób. W 2023 roku liczba mikroprzedsiębiorstw (podmiotów, w których pracuje do 9 osób) wyniosła 2 301,3 tys., a ogólna liczba pracujących w mikroprzedsiębiorstwach to 4 427,8 osób¹. Według stanu na 31 grudnia 2024 r. we wszystkich podmiotach gospodarczych pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych wykonywało 2 457,6 tys. osób². Korzystanie z Systemu jest dobrowolne, a dostęp do niego jest zapewniony po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego na indywidualnym koncie lub na koncie mikroprzedsiębiorcy na portalu www.praca.gov.pl. Mikroprzedsiębiorcy będą mogli korzystać również z analogicznej funkcjonalności na portalu www.biznes.gov.pl. Jedną z głównych zalet zawarcia umowy za pośrednictwem Systemu jest to, że umowy zawierane za pośrednictwem Systemu mogą być podpisywane nie tylko kwalifikowanym podpisem elektronicznym, ale również podpisem osobistym albo podpisem zaufanym. Ponadto, cała dokumentacja związana z zawarciem umowy jest przechowywana w Systemie, co również umożliwia elektroniczną archiwizację umowy oraz towarzyszących jej dokumentów pracowniczych. Tym samym obowiązki pracodawcy, zleceniodawcy czy rodzica dotyczące przechowywania ww. dokumentacji są realizowane w ramach Systemu.

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

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

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

wielkości podmiotu.

Aktualnie ograniczenia dotyczą również sytuacji gdy umowa została zawarta poza Systemem. Przepisy obowiązującej ustawy nie przewidują możliwości wprowadzenia takiej umowy do Systemu i jej dalszej obsługi za pośrednictwem Systemu. W takim przypadku strony nie mogą korzystać z ułatwień wynikających chociażby z możliwości podpisywania dokumentacji umowy podpisem osobistym lub podpisem zaufanym. Po zmianie ustawy, w przypadku gdy umowa zostanie zawarta poza Systemem, strony tej umowy będą mogły wyrazić zgodę na jej przeniesienie do Systemu i dalszą obsługę tej umowy za jego pośrednictwem. Z takiego rozwiązania będą mogli skorzystać pracodawcy lub zleceniodawcy, którzy będą mikroprzedsiębiorcą lub małym przedsiębiorcą, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.). W ww. przypadku nie będzie konieczne ponowne zawieranie umowy w Systemie, jedynie wymóg by pracodawca, zleceniodawca lub rodzic wprowadzili do Systemu dane niezbędne do jej obsługi. Dodatkowo jeżeli pracodawca zadeklaruje, że dokumentacja pracownicza umowy zawartej poza Systemem będzie prowadzona w Systemie, wprowadzi ją do Systemu.

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

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

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

W konsekwencji wprowadzanych zmian przewiduje się zmianę tytułu ustawy na tytuł „ustawa o e-umowach”, oraz podział ustawy na jednostki systematyzacyjne i nadaniu im tytułów.

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

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

- ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.),

- ustawie 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, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620),
- ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621).

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

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

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

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

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

Zakłada się, że dzięki proponowanym zmianom nastąpi:

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

Przyjęte rozwiązanie zwiększy elastyczność procesu zawierania umów oraz bezpieczeństwo pracowników i

pracodawców.

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

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

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

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

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

- a) dodanie pola NIP do danych wszystkich podmiotów będących pracodawcami i zleceniodawcami (z wyjątkiem osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej);
- b) umożliwienie przetwarzania danych dotyczących cudzoziemców (przy utrzymaniu założenia, że posiadają możliwość uwierzytelnienia się profilem zaufanym lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym z numerem PNO);
- c) zapewnienie podstaw prawnych dla przetwarzania danych innych osób fizycznych uprawnionych do reprezentacji osób prawnych lub osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, które korzystają z Systemu;

d) przetwarzanie danych zleceniobiorców będących osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą/ osobami prawnymi (umowy B2B).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt			
Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Przedsiębiorstwa małe (10-49 pracowników) sektor prywatny	103 507 podmiotów	https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2024-r-1,29.html	Pozytywne: Ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników. Zastosowanie darmowego i powszechnie wykorzystywanego profilu zaufanego do podpisywania umów. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).
Przedsiębiorstwa średnie (50-249 pracowników) - sektor prywatny	15 516 podmiotów	jw.	Pozytywne: Ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników. Zastosowanie darmowego i powszechnie wykorzystywanego profilu zaufanego do podpisywania umów. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).
Przedsiębiorstwa duże (250 i więcej pracowników) - sektor prywatny	2 740 podmiotów	jw.	Pozytywne: Ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników. Zastosowanie darmowego i powszechnie wykorzystywanego profilu zaufanego do podpisywania umów. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).
Osoby fizyczne zatrudniające opiekunów do osób starszych i opiekunki do dzieci	Średniomiesięcznie w okresie: - I-XII 2024 - 3,8 tys. - XII 2024 - 4,1 tys. - I 2025 - 4,2 tys.	ZUS Miesięczna informacja o wybranych świadczeniach pieniężnych - ZUS	Pozytywne: Ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników. Zastosowanie darmowego i powszechnie

	Osób zgłoszonych do ZUS z tytułu umowy uaktywniającej.	011aa449-2545-38ba-b30e-e20a0230d7a3	wykorzystywanego profilu zaufanego do podpisywania umów, co ograniczy koszty związane z uzyskaniem certyfikatu kwalifikowanego podpisu. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).
Osoby fizyczne, które nie prowadząc działalności gospodarczej, zatrudniają inne osoby fizyczne na podstawie umów zlecenia	2,5 tys.	Dane ZUS	Pozytywne: Ułatwienie w zatrudnieniu i rozliczaniu pracowników. Zastosowanie darmowego i powszechnie wykorzystywanego profilu zaufanego do podpisywania umów, co ograniczy koszty związane z uzyskaniem certyfikatu kwalifikowanego podpisu. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).

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

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

Projekt ustawy nie był poddany procedurze prekonsultacji.

Projekt został przedłożony do konsultacji publicznych oraz opiniowania na podstawie § 36 ust. 1 oraz § 38 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów oraz art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423).

Projekt ustawy został przekazany do uzgodnień oraz zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:
– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców do:

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

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.).

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

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

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	0,0	1,0	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	11,4
budżet państwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JST	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,9
FUS	0,0	0,7	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	7,5
NFZ	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	2,0
Fundusz Pracy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fundusz Solidarnościowy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wydatki ogółem	0,0	5,8	18,2	25,3	6,7	6,7	16,8	6,9	7,0	7,0	7,1	107,5
budżet państwa	0,0	2,8	3,2	3,3	2,7	2,7	2,8	2,9	3,0	3,0	3,1	29,5
Fundusz Pracy	0,0	3,0	15,0	22,0	4,0	4,0	14,0	4,0	4,0	4,0	4,0	78,0
Saldo ogółem	0,0	-4,8	-17,0	-24,1	-5,6	-5,6	-15,7	-5,8	-5,8	-5,8	-5,9	-96,1
budżet państwa	0,0	-2,8	-3,2	-3,3	-2,7	-2,7	-2,8	-2,9	-3,0	-3,0	-3,1	-29,5
JST	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,9
FUS	0,0	0,7	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	7,5

NFZ	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	2,0																																																		
Fundusz Pracy	0,0	-3,0	-15,0	-22,0	-4,0	-4,0	-14,0	-4,0	-4,0	-4,0	-4,0	-78,0																																																		
Fundusz Solidarnościowy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0																																																		
Źródła finansowania	Przyjęto, iż rok „0” to 2025 r. Proponowane rozwiązania zostaną sfinansowane z Funduszu Pracy i budżetu państwa.																																																													
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Proponowane rozwiązania w ramach kosztów Funduszu Pracy zostaną sfinansowane z limitu Funduszu Pracy i nie będą stanowiły podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki Funduszu Pracy na ten cel w 2026 r. oraz w latach kolejnych.</p> <p>Przewidziane w OSR koszty dotyczą zakładanych nakładów ministra właściwego do spraw pracy na dostosowanie systemów teleinformatycznych do rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy.</p> <p>Oszacowane na potrzeby OSR koszty utrzymania i rozwoju systemu teleinformatycznego do obsługi umów elektronicznych określono w następujący sposób:</p> <ul style="list-style-type: none">• 2026 r. – 3 mln. zł• 2027 r. – 15 mln. zł• 2028 r. – 22 mln. zł. <p>Koszt utrzymania i dalszego rozwoju systemu w kolejnych latach jest szacowany na poziomie ok. 4,8 mln zł rocznie, z wyjątkiem roku 2031, w którym oprócz kosztów dotyczących zmian po stronie systemów MRPiPS uwzględniono koszt modernizacji infrastruktury teleinformatycznej w wysokości 10 mln.</p> <p>Źródła finansowania</p> <ul style="list-style-type: none">• dla kosztu wynagrodzeń osobowych – budżet państwa,• pozostałe – Fundusz Pracy. <p>W podanych kosztach uwzględniono następujące koszty stałe, które ponoszone będą przez cały okres ujęty w OSR:</p> <ul style="list-style-type: none">• koszt wynagrodzenia osobowego - 3 pracowników, którzy z ramienia DI odpowiadać będą za nadzór i koordynację prac dotyczących utrzymania i rozwoju systemu teleinformatycznego do obsługi umów elektronicznych. Założenia dotyczące wynagrodzeń przedstawia poniższa tabela. <p>Założenia do obliczeń w zakresie wynagrodzeń pracowników DI MRPiPS (w zł)</p> <table><tr><th>Wyszczególnienie</th><th>2026</th><th>2027</th><th>2028</th><th>2029</th></tr><tr><td>wynagrodzenie 1 osoby brutto</td><td>16 588,08</td><td>17 085,72</td><td>17 564,12</td><td>18 003,22</td></tr><tr><td>liczba etatów</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td><td>3</td></tr><tr><td>liczba miesięcy</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td></tr><tr><td>wynagrodzenie brutto</td><td>597 170,88</td><td>615 085,92</td><td>632 308,32</td><td>648 115,92</td></tr><tr><td>dodatkowe wynagrodzenie roczne brutto</td><td>0,00</td><td>50 759,52</td><td>52 282,30</td><td>53 746,21</td></tr><tr><td>Razem</td><td>597 170,88</td><td>665 845,44</td><td>684 590,62</td><td>701 862,13</td></tr><tr><td>składki pracodawcy na FUS</td><td>102 653,67</td><td>114 458,83</td><td>117 681,13</td><td>120 650,10</td></tr><tr><td>składki na Fundusz Pracy</td><td>5 971,71</td><td>6 658,45</td><td>6 845,91</td><td>7 018,62</td></tr><tr><td>składki na Fundusz Solidarnościowy</td><td>8 658,98</td><td>9 654,76</td><td>9 926,56</td><td>10 177,00</td></tr></table>												Wyszczególnienie	2026	2027	2028	2029	wynagrodzenie 1 osoby brutto	16 588,08	17 085,72	17 564,12	18 003,22	liczba etatów	3	3	3	3	liczba miesięcy	12	12	12	12	wynagrodzenie brutto	597 170,88	615 085,92	632 308,32	648 115,92	dodatkowe wynagrodzenie roczne brutto	0,00	50 759,52	52 282,30	53 746,21	Razem	597 170,88	665 845,44	684 590,62	701 862,13	składki pracodawcy na FUS	102 653,67	114 458,83	117 681,13	120 650,10	składki na Fundusz Pracy	5 971,71	6 658,45	6 845,91	7 018,62	składki na Fundusz Solidarnościowy	8 658,98	9 654,76	9 926,56	10 177,00
Wyszczególnienie	2026	2027	2028	2029																																																										
wynagrodzenie 1 osoby brutto	16 588,08	17 085,72	17 564,12	18 003,22																																																										
liczba etatów	3	3	3	3																																																										
liczba miesięcy	12	12	12	12																																																										
wynagrodzenie brutto	597 170,88	615 085,92	632 308,32	648 115,92																																																										
dodatkowe wynagrodzenie roczne brutto	0,00	50 759,52	52 282,30	53 746,21																																																										
Razem	597 170,88	665 845,44	684 590,62	701 862,13																																																										
składki pracodawcy na FUS	102 653,67	114 458,83	117 681,13	120 650,10																																																										
składki na Fundusz Pracy	5 971,71	6 658,45	6 845,91	7 018,62																																																										
składki na Fundusz Solidarnościowy	8 658,98	9 654,76	9 926,56	10 177,00																																																										

wpłata do PPK pracodawcy (1,5%)	8 957,56	9 987,68	10 268,86	10 527,93
Łączny koszt zatrudnienia	723 412,80	806 605,17	829 313,08	850 235,78

- koszty utrzymania systemu teleinformatycznego do obsługi umów elektronicznych, w tym administrowania oraz usuwania awarii i błędów w systemie a także świadczenia usług helpdesk – w wysokości ok. 4 mln rocznie
- koszt wynagrodzeń 10 pracowników w latach 2026-2028 w MRPiPS, którzy będą odpowiedzialni za merytoryczną obsługę m.in. umowy o pracę, zlecenia, umów związanych z zatrudnieniem. Począwszy od roku 2029 liczba etatów zostanie zmniejszona do 7. Założenia dotyczące wynagrodzeń przedstawia poniższa tabela.

Założenia do obliczeń w zakresie wynagrodzeń pracowników MRPiPS (w zł) cz. 31

Wyszczególnienie	2026	2027	2028	2029
wynagrodzenie 1 osoby brutto	12 744,76	13 127,10	13 494,66	13 832,03
liczba etatów	10	10	10	7
liczba miesięcy	12	12	12	12
wynagrodzenie brutto	1 529 371,20	1 575 252,00	1 619 359,20	1 161 890,52
dodatkowe wynagrodzenie roczne brutto	0,00	129 996,55	133 896,42	137 645,53
Razem	1 529 371,20	1 705 248,55	1 753 255,62	1 299 536,05
składki pracodawcy na FUS	262 898,91	293 132,23	301 384,64	223 390,25
składki na Fundusz Pracy	15 293,71	17 052,49	17 532,56	12 995,36
składki na Fundusz Solidarnościowy	22 175,88	24 726,10	25 422,21	18 843,27
wpłata do PPK pracodawcy (1,5%)	22 940,57	25 578,73	26 298,83	19 493,04
Łączny koszt zatrudnienia	1 852 680,27	2 065 738,10	2 123 893,86	1 574 257,97

Podstawą przyjęcia proponowanego poziomu wynagrodzenia jest przeciętne wynagrodzenie osobowe w sprawozdaniu Rb-70 za I kw. 2025 w cz. 31. Wynagrodzenia są zwiększane zgodnie z prognozą wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok.

- koszt wynagrodzeń 2 pracowników MRPiPS odpowiedzialnych za merytoryczną obsługę w Systemie umowy uaktywniającej. Założenia dotyczące wynagrodzeń przedstawia poniższa tabela.

Założenia do obliczeń w zakresie wynagrodzeń pracowników MRPiPS (w zł) cz. 63

Wyszczególnienie	2026	2027	2028	2029
wynagrodzenie 1 osoby brutto	9 000,00	9 270,00	9 529,56	9 767,80
liczba etatów	2	2	2	2
liczba miesięcy	12	12	12	12
wynagrodzenie brutto	216 000,00	222 480,00	228 709,44	234 427,20
dodatkowe wynagrodzenie roczne brutto	0,00	18 360,00	18 910,80	19 440,30
Razem	216 000,00	240 840,00	247 620,24	253 867,50
składki pracodawcy na FUS	37 130,40	41 400,40	42 565,92	43 639,82
składki na Fundusz Pracy	2 160,00	2 408,40	2 476,20	2 538,68
składki na Fundusz Solidarnościowy	3 132,00	3 492,18	3 590,49	3 681,08

wpłata do PPK pracodawcy (1,5%)	3 240,00	3 612,60	3 714,30	3 808,01
Łączny koszt zatrudnienia	261 662,40	291 753,58	299 967,15	307 535,09

Podstawą przyjęcia proponowanego poziomu wynagrodzenia jest przeciętne wynagrodzenie osobowe w sprawozdaniu Rb-70 za I kw. 2025 w cz. 63. Wynagrodzenia są zwiększane zgodnie z prognozą wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) na dany rok.

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

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

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

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

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

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

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

Skutki

Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Ułatwienie zawierania i rozliczania umów. Proponowane rozwiązania wpłyną pozytywnie na funkcjonowanie dużych przedsiębiorstw w zakresie wykonywania obowiązków związanych z zawieraniem umów z pracownikami. Dzięki wykorzystaniu profilu zaufanego łatwiejsze stanie się zawieranie umów z pracownikami. Kolejną korzyścią dla dużych przedsiębiorstw jest automatyczne wysyłanie umowy zawartej z cudzoziemcem do właściwych organów (art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 20025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej). Ponadto, informowanie o obowiązujących przepisach prawa zwiększy wiedzę i świadomość prawną stron umów, w przypadku pracodawców takie kompetencje mogą obecnie być rozwijane np. poprzez płatne szkolenia.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Ułatwienie zawierania i rozliczania umów. Proponowane rozwiązania wpłyną pozytywnie na funkcjonowanie mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie wykonywania obowiązków związanych z zawieraniem i rozliczaniem umów z pracownikami. Zapewniona przez System pomoc w zakresie obsługi kadrowej ułatwi realizację tych obowiązków podmiotom, które dotychczas nie były objęte obowiązującą ustawą, tj. małym i średnim przedsiębiorstwom. System ułatwi prawidłowe wypełnianie dokumentów ubezpieczeniowych w zakresie obsługi wynagrodzeń oraz ułatwi zgłaszanie i rozliczanie składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz naliczanie podatku PIT. Dzięki wykorzystaniu profilu zaufanego łatwiejsze stanie się zawieranie umów z pracownikami. Rozszerzenie Systemu o dodatkowe funkcje (np. kalkulator wynagrodzeń i ubezpieczeń), możliwość zawierania dowolnych umów i zakres przetwarzanych danych ułatwi proces zawierania i obsługi umów podmiotom dotychczas objętym ustawą, tj. mikroprzedsiębiorcom. Kolejną korzyścią dla MMiŚP jest automatyczne wysyłanie umowy zawartej z cudzoziemcem do właściwych organów (art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej).						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Ułatwienie procesu zawierania umów z pracownikami poprzez wprowadzenie nowych funkcjonalności Systemu. Rozszerzenie Systemu o dodatkowe funkcje (np. kalkulator wynagrodzeń i ubezpieczeń) i zakres przetwarzanych danych ułatwi proces zawierania i obsługi umów podmiotom dotychczas objętym ustawą, tj.						

		osobom fizycznym nieprowadzącym działalności gospodarczej, a zatrudniającym inne osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia. Kolejne korzyści to rozszerzenie zakresu przedmiotowego na umowę o wolontariacie, umowę szkoleniową., a także automatyczne wysyłanie umowy zawartej z cudzoziemcem do właściwych organów (art. 17 ust. 1 pkt 2 lub art. 68 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej)). Ponadto, informowanie o obowiązujących przepisach prawa zwiększy wiedzę i świadomość prawną stron umów (osób fizycznych, które mogą być zarówno pracodawcami, jak i pracownikami).
	osoby starsze i niepełnosprawne	<p>Ułatwienie procesu zawierania umów poprzez wprowadzenie nowych funkcjonalności Systemu. Rozszerzenie Systemu o dodatkowe funkcje (np. kalkulator wynagrodzeń i ubezpieczeń) i zakres przetwarzanych danych ułatwi proces zawierania i obsługi umów. Ograniczenie obciążeń administracyjnych związanych z obsługą umów oraz kontaktami z organami administracji publicznej (np. ZUS).</p> <p>Proponowane rozwiązania wpłyną pozytywnie na sytuacje osób z niepełnosprawnością oraz osób starszych na rynku pracy, bowiem możliwość zawarcia umowy w Systemie zmniejszy dodatkowe obciążenia tych osób wynikające z potrzeby stawiennictwa w siedzibie pracodawcy w celu zawarcia umowy.</p>
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	
	(dodaj/usuń)	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Projektowana ustawa ułatwi przedsiębiorstwom zawieranie i rozliczanie umów z pracownikami oraz realizację innych obowiązków administracyjnych np. związanych z przechowywaniem dokumentacji pracowniczej.</p> <p>Rozszerzenie Systemu o dodatkowe funkcje (np. kalkulator wynagrodzeń i ubezpieczeń) i rozszerzenie zakresu przetwarzanych danych ułatwi proces zawierania i obsługi umów podmiotom dotychczas objętym ustawą, tj. osobom fizycznym, mikroprzedsiębiorcom i rodzicom zatrudniającym nianię.</p> <p>W związku z brakiem możliwości przewidzenia stopnia zainteresowania korzystaniem z Systemu przez przedsiębiorstwa, nie ma możliwości oszacowania dokładnego wpływu na sektor mikro-, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw w ujęciu pieniężnym.</p>	
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu		
<input type="checkbox"/> nie dotyczy		
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy	
<input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input checked="" type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
--	---

Komentarz:

Projekt odpowiadając na postulaty przedsiębiorców zakłada digitalizację umów i objęcie szerokiej grupy podmiotów zatrudniających możliwością korzystania z Systemu, niezależnie od wielkości podmiotu i tym samym zawierania umów w sposób elektroniczny. System umożliwi zawieranie także innych umów powiązanych z zatrudnieniem (np. umowa szkoleniowa), w tym dotyczących obowiązków pracodawcy wynikających z zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Projekt przewiduje rozszerzenie zakresu umów zawieranych za pośrednictwem Systemu min. przez osoby fizyczne np. o umowę o wolontariacie. Ponadto dzięki rozbudowie funkcjonalności np. wprowadzeniu możliwości potwierdzania w systemie obecności pracownika lub zgłoszenia rozpoczęcia pracy zdalnej obsługiwane umów w Systemie będzie łatwiejsze. System będzie również dawał możliwość załączania dokumentów, wytworzonych poza Systemem, a związanych z zawartymi umowami. Cały proces związany z zawarciem umowy np. o pracę czy zlecenie zostanie przeprowadzony w sposób elektroniczny, co znacznie uprości i przyspieszy proces zawierania umów. Projekt ustawy odpowiada także m.in. na problem znacznych obciążeń, jakie ponoszone są przez podmiot powierzający pracę, m.in. w związku ze zgłoszeniem do ZUS, obsługą korespondencji z ZUS i naliczaniem składek na ubezpieczenie, wyrejestrowywaniem z ZUS oraz naliczaniem podatku.

9. Wpływ na rynek pracy

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

10. Wpływ na pozostałe obszary

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

Omówienie wpływu	<p>Projekt ustawy może wpłynąć na środowisko naturalne (potencjalnie może ona spowodować zmniejszenie liczby umów zawieranych w formie papierowej) oraz informatyzację (może ona spowodować zwiększenie liczby umów zawieranych w formie elektronicznej). MRPiPS planuje wykorzystanie na potrzeby systemu teleinformatycznego do obsługi niektórych umów m.in. infrastruktury sprzętowej, która została nabyta lub jest w trakcie zakupów na potrzeby ośrodków przetwarzania danych MRPiPS, która ma zapewniać odpowiedni poziom bezpieczeństwa i wydajności.</p> <p>W ramach nowelizacji ustawy planowane jest m.in. uszczegółowienie zakresów danych, które podlegać będą wymianie w postaci elektronicznej pomiędzy systemem teleinformatycznym do obsługi umów elektronicznych, a rejestrami publicznymi CEiDG i KRS (na potrzeby weryfikacji uprawnień osób fizycznych do reprezentowania podmiotów prowadzących działalność gospodarczą wpisanych do ww. rejestrów) lub z ZUS, KRUS i KAS w związku z obsługą umów (tj. zgłaszaniem i rozliczaniem do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych oraz podatków).</p>
------------------	--

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planowane jest wejście w życie ustawy po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem zmian do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, które wejdą w życie po upływie sześciu miesięcy od dnia ogłoszenia.

System rozbudowany o nowe funkcjonalności zostanie uruchomiany w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie

ustawy.

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

Planowane jest przeprowadzenie ewaluacji po 2 latach od dnia uruchomienia Systemu. Ewaluacji dokona minister właściwy do spraw pracy. Miernikiem ewaluacji będzie liczba umów oraz innych dokumentów zawartych w Systemie.

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