**UZASADNIENIE**

**1. Potrzeba i cel uchwalenia ustawy**

Dla małych podmiotów, takich jak mikroprzedsiębiorcy, rolnicy i osoby fizyczne, zawieranie m.in. umów o pracę, umów zlecenia lub umów uaktywniających jest uciążliwe ze względu na formalności, jakich należy w związku z tym dokonać. Projekt ustawy odpowiada m.in. na problem znacznych obciążeń, jakie ponoszone są przez podmiot powierzający pracę, m.in. w związku ze zgłoszeniem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwanym dalej „ZUS”, obsługą korespondencji z ZUS i naliczaniem składek na ubezpieczenie, wyrejestrowywaniem z ZUS oraz naliczaniem podatku dochodowego (zob. np. case study w M. Duszczyk „Polska polityka imigracyjna a rynek pracy”, s. 277-282). Obciążenia te są szczególnie uciążliwe dla mikroprzedsiębiorstw, osób fizycznych oraz rolników ze względu na brak zasobów, które można przeznaczyć na wypełnianie zobowiązań administracyjnych oraz brak wiedzy co do szczegółowych wymogów prawa. Powoduje to zarówno większą pokusę przechodzenia do szarej strefy (niezależnie od chęci uniknięcia obciążeń finansowych), jak i zwiększa koszty powierzania pracy. W przypadku mikroprzedsiębiorców oraz rolników, obniża to ich konkurencyjność oraz stanowi poważną barierę w ich rozwoju i zwiększaniu skali działalności, przyczyniając się do utrwalania w Polsce niekorzystnej struktury, z dominacją mikropodmiotów. Choć problem ten dotyczy w jednakowym stopniu pracowników polskich i cudzoziemskich, to w przypadku tych ostatnich, może być poważniejszy ze względu na niższą świadomość obowiązujących przepisów, co w konsekwencji prowadzi do zwiększania skali nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom w Polsce.

Niewątpliwie realizacja obowiązków pracowniczych z uwagi na zmieniające się przepisy jest czasochłonna i wymaga śledzenia zmieniającego się stanu prawnego. Krócej będą realizowały formalności podmioty wyspecjalizowane, dłużej osoby fizyczne sporadycznie zatrudniające pracowników.

Projektowana ustawa przyczyni się do znacznego zmniejszenia obciążeń dla mikroprzedsiębiorców, rolników oraz osób fizycznych związanych z obowiązkami administracyjnymi przy powierzaniu pracy. Uwolni tym samym zasoby tych podmiotów, które będą mogły być przeznaczone - w przypadku mikroprzedsiębiorców oraz rolników - na prowadzenie zasadniczej działalności, a w przypadku osób fizycznych przyczyni się   
do zaoszczędzenia zasobów finansowych oraz czasu. Wykorzystanie systemów informatycznych i zautomatyzowanie tego procesu umożliwi osiągnięcie tych celów,   
bez konieczności zmiany samych przepisów związanych z powierzaniem pracy.

Poza ww. ułatwieniami dla osób, które legalnie zatrudniają pracowników, projekt ma na celu ułatwienie zawierania umów mikroprzedsiębiorcom, rolnikom, a także osobom fizycznym, które do tej pory tego nie robiły i pracowały w tzw. „szarej strefie”.

Należy jednak podkreślić, że projektowana ustawa wprowadzi znaczne ułatwienie dla osób, które już teraz legalnie zatrudniają pracowników na podstawie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu oraz umowy uaktywniającej, o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2021 r. poz. 75, z późn. zm.).

Zakłada się, że wprowadzony na podstawie projektowanej ustawy system teleinformatyczny ułatwi zgodnie z prawem sporządzenie umowy o pracę, umów zlecenia oraz umów uaktywniających. Dzięki temu systemowi w jednym miejscu możliwe będzie zarówno zawarcie umowy, jak i jej rejestracja w ZUS. Za pośrednictwem Systemu możliwe będzie podpisywanie ww. dokumentów i wysyłanie ich bezpośrednio z Systemu.

Dzięki obsłudze umów w Systemie pracownicy, zleceniobiorcy oraz nianie będą mieli prowadzone umowy w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami. System ułatwi prawidłowe naliczanie i odprowadzanie podatków oraz składek na ubezpieczenie. Z drugiej strony prawodawcy i zleceniodawcy oraz rodzice zyskają narzędzie do prowadzenia umów oraz archiwizacji dokumentacji.

Zaproponowany w projekcie ustawy zakres przetwarzanych danych osobowych stanowi niezbędne minimum umożliwiające obsługę umów w Systemie. Zakres pozyskiwanych danych będzie taki sam jak w przypadku umów zawieranych w sposób tradycyjny i wynikający z przepisów prawa pracy i Kodeksu cywilnego oraz ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczenia społecznego i ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Należy zatem przyjąć, że w odniesieniu do tego zakresu przetwarzanych informacji realizowane są cele określone w art. 6 ust. 1 lit. c oraz lit. e 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 (Dz. Urz. UE. L Nr 119, str. 1).

Dane osobowe będą przechowywane przez okres 10 lat, okres ten jest tożsamy z okresem obowiązującym pracodawcę na gruncie przepisów Kodeksu pracy do przechowywania dokumentacji pracowniczej.

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

Skala i charakter przetwarzania danych osobowych w związku z realizacją zadań wprowadzanych projektowaną ustawą może rodzić potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z Systemu. Dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemów teleinformatycznych obsługiwanych przez ministra właściwego ds. pracy zostanie wykorzystanie do ochronnych danych pozyskanych w związku z obsługą umów w Systemie. Uwzględniając charakter i zakres przetwarzania danych osobowych oraz mając na uwadze ryzyko naruszenia praw osób fizycznych zostaną wdrożone odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych danych. Podczas projektowania przepisów ustawy wyważono wszystkie aspekty ochrony danych osobowych. Zgodnie z zasadą ograniczenia celu, dane stron umowy będą przetwarzane tylko i wyłącznie do celów związanych z obsługa umów w Systemie, a ich zakres zgodnie z zasadą proporcjonalności ograniczony jest do danych niezbędnych.

Utworzenie nowego systemu teleinformatycznego spełniającego, wszystkie niezbędne do obsługi umów elektronicznych wymagania. może potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo przetwarzanych danych, jednakże korzyści dla osób korzystających z możliwości obsługi umów w Systemie przewyższają ewentualnie istniejące ryzyka. Szczegółowy sposób zabezpieczenia danych został omówiony w uzasadnieniu do art. 2.

**2. Szczegółowe omówienie projektowanych zmian**

**Planowane działania:**

* udostępnienie przez ministra właściwego do spraw pracy systemu teleinformatycznego, umożliwiającego zawieranie umówwedług gotowych wzorów. Dostęp do systemu teleinformatycznego będzie zapewniony po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego, na indywidualnym koncie na portalu praca.gov.pl;
* rozszerzenie zastosowania podpisu zaufanego ze spraw urzędowych na zawieranie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu oraz umów uaktywniających na portalu praca.gov.pl;
* wprowadzenie gotowych do wypełniania wzorów umów które będą udostępniane w Systemie, co zapewni ich sprawną dystrybucję oraz ułatwi wszystkim osobom zainteresowanym ich zawarciem (mikroprzedsiębiorcom, rolnikom, a także osobom fizycznym) obsługę całego procesu zawierania umów.

Głównym założeniem ustawy jest zapewnienie systemu teleinformatycznego obsługującego proces zawierania i przechowywania umów oraz udostępniania dokumentacji pracowniczej. System będzie też zintegrowany z systemem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2022 r. poz. 541) ale jedynie w zakresie zawierania umów przez mikroprzedsiębiorcę.

Planuje się, że w systemie teleinformatycznym ministra właściwego do spraw pracy będą udostępnione do wypełnienia wzory umów o pracę, umowy zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu oraz umowy uaktywniające. Będą one zawierały elementy niezbędne do zawarcia zgodnego z prawem danego rodzaju umowy i będą zawierały dane wynikające z przepisów prawa pracy, Kodeksu cywilnego albo ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. Określenie powyższych wzorów nastąpi zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (z wyłączeniem art. 16a ust. 1 ustawy).

Projektowane rozwiązanie ma na celu ułatwienie zawierania prostych umów w typowych sytuacjach.

W projekcie przewiduje się rozszerzenie zastosowania podpisu zaufanego oraz podpisu osobistego do zwierania umów. Należy zauważyć, że zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, (art. 29 § 2), umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli zaś umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Zgodnie zaś z regulacjami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”, (stosowanymi do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy) – do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Do zawarcia umowy wystarcza wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany.

Natomiast do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne   
z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

Z powołanych przepisów wyraźnie wynika, iż umowa o pracę zawierana jest w formie pisemnej lub w równoważnej do niej formie elektronicznej, która wymaga opatrzenia oświadczenia woli kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Zgodnie z projektem, podpisanie umowy będzie wymagało przez każdą ze stron użycia podpisu kwalifikowanego, podpisu osobistego albo podpisu zaufanego. Umowa zostanie zawarta po wprowadzeniu do Systemu danych koniecznych do jej zawarcia i z chwilą opatrzenia tych umów ww. podpisami elektronicznymi przez strony umowy. Powyższą zasadę zawarcia umowy będzie się również stosowało do zmiany i rozwiązania umowy o pracę oraz wydania świadectwa pracy.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że projektowane przepisy rozszerzają jedynie katalog podpisów, których można będzie użyć do zawarcia umów obsługiwanych w Systemie. Przyjęte rozwiązanie wynika z coraz powszechniejszej cyfryzacji usług i rozpowszechniania różnych nowych rodzajów podpisów elektronicznych. Należy podkreślić, że podpis zaufany jest nieopłatny i łatwo dostępny, gdyż do jego złożenia wystarczy posiadanie profilu zaufanego. Obecnie istnieje ponad 13 milionów aktywnych profili zaufanych. 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. W celu skorzystania z podpisu zaufanego nie trzeba mieć 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 nieopłatnie wraz z dowodem osobistym. Certyfikat podpisu osobistego znajdzie się w dowodzie osobistym, gdy podczas składania wniosku o nowy dowód osobisty zaznaczy się zgodę na to.

Niezależnie od powyższego przewiduje się, że System będzie miał dodatkowe funkcjonalności pozwalające m.in. na obliczanie wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi i wydawanie świadectwa pracy. Przewiduje się, że pracodawca za pośrednictwem Systemu dokona zgłoszeń do ZUS, a System ułatwi wyliczenie i opłacenie składek i zaliczek podatkowych, a także wysokości wynagrodzenia, jakie należy wpłacić pracownikowi na konto. Dodatkowo, System umożliwi po utracie pracy przez pracownika kontakt w sposób elektroniczny z organem zatrudnienia.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy, to pracodawca jest obowiązany prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację   
w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza). Pracodawca ma obowiązek przechowywać dokumentację pracowniczą   
w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Przewiduje się, że na mocy projektowanych przepisów, pracodawca zostanie zwolniony z obowiązków związanych z przechowywaniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Czynności w tym zakresie będą realizowane przez System, który zapewni zachowanie poufności, integralności, kompletności oraz dostępności ww. dokumentów w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem dokumentacji pracowniczej.

Przewiduje się, że do zadań ministra właściwego do spraw pracy będzie należało:

1. zapewnienie funkcjonowania systemu teleinformatycznego;
2. realizacja obowiązków pracodawcy, o których mowa w art. 947§ 1 Kodeksu pracy, tj. niszczenie dokumentacji pracowniczej w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści, w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przeznaczonego na odbiór tej dokumentacji.

Minister właściwy do spraw pracy będzie administratorem danych osobowych, odpowiedzialnym za przestrzeganie przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych, określonych w rozporządzeniu 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.).

Do obowiązków pracodawcy, rodziców albo zleceniodawcy będzie należało załączenie cyfrowego odwzorowania dokumentu wytworzonego poza System (czyli np. wniosku urlopowego złożonego przez pracownika w postaci papierowej).

W porównaniu do obecnego stanu prawnego, wynikającego z przepisów Kodeksu Pracy, projekt zakłada następujące rozwiązania:

1. stworzenie przez ministra właściwego do spraw pracy wzoru określonych dokumentów;
2. umożliwienie zawierania umów i ich zmiany, rozwiązania czy dokonywania innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z takiej umowy w sposób elektroniczny w Systemie;
3. wprowadzenie mechanizmu powiadamiania stron umowy o dokonanych zmianach w danych oraz otrzymaniu oświadczeń woli strony umowy, wniosku, oraz innych dokumentów. Będzie się to odbywało przez wysłanie krótkiej wiadomości tekstowej (SMS) na numer wskazany przez strony umowy do kontaktu oraz wiadomości na adres poczty elektronicznej (e-mail), wskazany przez strony umowy do kontaktu. Numer telefonu będzie podawany do Systemu i nie będzie bez zgody pracownika, zleceniobiorcy czy niani udostępniany osobie powierzającej pracę;
4. prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej w Systemie.

Projektowane rozwiązania stanowiące odrębności w stosunku do przepisów Kodeksu pracy wynikają z elektronicznej formy zawierania umów. We wszystkich sprawach nieuregulowanych w ustawie zastosowanie będą miały odpowiednio przepisy Kodeksu pracy lub Kodeksu cywilnego.

**3. Szczegółowy zakres projektowanych zmian.**

**Art. 1.**

W art. 1 określono zakres przedmiotowy ustawy, wskazując, że ustawa będzie dotyczyła obsługi umów o pracę, umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, umów uaktywniających oraz umów zlecenia. Planuje się, że ustawa będzie miała zastosowanie tylko do tych wskazanych rodzajów umów. Są one bowiem najpopularniejszą formą zatrudnienia. Pracodawca, który planuje zatrudnić pracownika, ma do wyboru różne formy zatrudnienia, w zależności od charakteru pracy.

Najbardziej podstawową i powszechną formą zatrudniania pracownika jest stosunek pracy, czyli umowa o pracę. Opiera się on w głównej mierze na regulacjach prawnych ujętych   
w Kodeksie pracy. Jest to akt, który reguluje prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czyli pracownika i pracodawcy. Kolejną najbardziej popularną formą podejmowania pracy jest umowa zlecenia. Umowa ta jest podpisywana pomiędzy zleceniodawcą a zleceniobiorcą, a jej przedmiotem jest wykonanie określonej czynności prawnej (np. pracy) dla zleceniodawcy na warunkach określonych w umowie. Niezależnie od powyższego przewiduje się zastosowanie Systemu do obsługi umów wskazanych w art. 750 Kodeksu cywilnego, czyli umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu oraz umowy uaktywniającej o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. Umowa uaktywniająca jest**rodzajem umowy o świadczenie usług**, którą regulują odpowiednio zawarte w Kodeksie cywilnym przepisy o umowie zlecenia. Założeniem i przedmiotem umowy uaktywniającej jest zlecenie niani sprawowania opieki nad dzieckiem lub dziećmi.

W projektowanym przepisie określono również zakres podmiotowy. Zgodnie z przepisem z rozwiązań przewidzianych w ustawie będą mogli skorzystać mikroprzedsiębiorcy, rolnicy rodzice oraz osoby fizyczne. Definicję mikroprzedsiębiorcy zawiera art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców. Zgodnie z definicją za mikroprzedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

1. zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
2. osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

W odniesieniu do umowy uaktywniającej, o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, stronami umowy będą rodzice albo rodzic samotnie wychowujący dziecko w rozumieniu art. 3 tej ustawy i niania.

W polskim prawie obowiązuje kilka niezależnych od siebie, odmiennych zakresowo definicji określenia „rolnik (producent rolny)”, w zależności od spraw, które regulują poszczególne ustawy. Mając na uwadze cel ustawy, wprowadzono odesłanie do art. 6 pkt 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników. Zgodnie z tym przepisem, przez rolnika rozumie się pełnoletnią osobę fizyczną, zamieszkującą i prowadzącą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność rolniczą w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym, w tym również w ramach grupy producentów rolnych, a także osobę, która przeznaczyła grunty prowadzonego przez siebie gospodarstwa rolnego do zalesienia.

W art. 1 w ust. 2 zawarto definicję obsługi w systemie teleinformatycznym umów. Zgodnie z definicją, przez obsługę w systemie teleinformatycznym umów należy rozumieć zawieranie umów, ich zmienianie lub rozwiązywanie oraz dokonywanie innych czynności niezbędnych do realizacji praw i obowiązków wynikających z takiej umowy.

**Art. 2**

Głównym założeniem ustawy jest zapewnienie systemu teleinformatycznego obsługującego proces zawierania i przechowywania umów oraz udostępniania dokumentacji pracowniczej. Zakłada się, że przedmiotowy System będzie spełniał właściwości i cechy w zakresie funkcjonalności, niezawodności, używalności, wydajności, przenoszalności i pielęgnowalności.

Obecnie w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej wykorzystywanych jest szereg mechanizmów w zakresie bezpieczeństwa przetwarzania informacji, które będą wykorzystane w przedmiotowym Systemie. Podstawowym elementem bezpieczeństwa są urządzenia typu filrewall, które filtrują ruch sieciowych przychodzący i wychodzący z wykorzystaniem mechanizmów IPS i IDS. Co do zasady udostępniane aplikacje w sieci Internet zaopatrzone są w certyfikat domeny Ministerstwa, zapewniając szyfrowanie komunikacji pomiędzy przeglądarką a serwerem aplikacyjnym uniemożliwiając praktycznie podgląd przesyłanych danych. Zostaną wykorzystane mechanizmy filtracji adresów IP, z których dozwolone będzie połączenie do serwera aplikacyjnego. Planuje się korzystanie z metod bezpiecznego uwierzytelnia użytkownika z wykorzystaniem środków identyfikacji elektronicznej wydanych w systemach identyfikacji elektronicznej przyłączonych do węzła krajowego. Zakłada się wymóg uwierzytelniania co najmniej na średnim poziomie bezpieczeństwa, o którym mowa w przepisach wykonawczych o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 8 ust. 3 rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania, alternatywnie dopuszcza się uwierzytelnianie z wykorzystaniem danych weryfikowanych za pomocą kwalifikowanego certyfikatu podpisu elektronicznego.

Środowisko bazodanowe podłączone do serwera aplikacyjnego stanowi oddzielny komponent infrastruktury, chroniony osobnymi urządzeniami typu firewall oraz jest zorganizowane w osobnym chronionym segmencie sieci wewnętrznej, wyizolowanym od sieci Internet.

System będzie służył do obsługi umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, do których stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, o zlecenia oraz umowy uaktywniającej.

Projektowany przepis określa metody uwierzytelnienia użytkowników wyżej wspomnianego systemu teleinformatycznego. Zaproponowane w art. 2 ust. 2 projektu metody uwierzytelniania użytkowników są identyczne, jak wynikające z przepisu art. 4 ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690.).

Przewiduje się, że, tak jak dotychczas, uwierzytelnianie użytkowników w Systemie wymagać będzie użycia środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej, o którym mowa w art. 21a ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej. W projekcie przewiduje się, że w zakresie zawierania umów przez mikroprzedsiębiorców System będzie zintegrowany z systemem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy.

**Art. 3**

W przepisie jednoznacznie wskazano, że administratorem danych osobowych, o których mowa w art. 6, przetwarzanych na potrzeby obsługi umów przy użyciu Systemu, jest minister właściwy do spraw pracy. Dane osobowe wprowadzone do Sytemu będą przetwarzane przez ministra do spraw pracy w celu prawidłowej obsługi umów, a także po ich zanonimizowaniu, do celów statystycznych.

Należy podkreślić, że za wprowadzenie danych do Systemu oraz ich poprawność będą odpowiadać wyłącznie strony umowy i to one będą dokonywać aktualizacji danych. Minister właściwy do spraw pracy nie będzie ponosić odpowiedzialności za poprawność wprowadzonych do Systemu danych. W sytuacji wprowadzenia błędnych danych do Systemu to strony zobowiązane są do ich poprawienia (art. 5 ust. 2).

Art. 3 w ust. 3 przewiduje udostępnienie danych osobowych przez ministra właściwego do spraw pracy wskazanym w nim wprost podmiotom w zakresie niezbędnym do obsługi umów przy użyciu Systemu. Brak możliwości udostępnienia danych do np. ZUS, organom Krajowej Administracji Skarbowej wykluczałby możliwość rejestracji umowy w ZUS, generowania deklaracji, weryfikacji wysokości odprowadzanych składek czy podatku.

**Art. 4**

Przewiduje się, że za pośrednictwem Systemu możliwe będzie zawarcie umowy, zmiana umowy, obliczenie wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi, rozwiązanie umowy prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej oraz akt osobowych pracowników i osób zatrudnionych na podstawie wskazanych w ustawie umów, wystawianie świadectwa pracy oraz dostęp do dokumentacji pracowniczej i dokumentacji umowy.

Ponadto przewiduje się, że za pośrednictwem Systemu będą:

1) obliczane należności podatkowe odpowiednio pracownika, zleceniobiorcy albo niani;

2) przekazywane do urzędów skarbowych informacje o zaliczkach, o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy, o których mowa w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych;

3) obliczanie składek na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne pracownika, zleceniobiorcy lub niani, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r.  
o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423, z późn. zm.).

System będzie zapewniał pracodawcy, zleceniodawcy lub rodzicom przekazanie do systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dokumentów ubezpieczeniowych związanych z ubezpieczeniem społecznym lub ubezpieczeniem zdrowotnym pracownika, zleceniobiorcy lub niani, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

System powiadamiać będzie:

1) strony umowy o warunkach obsługi umowy w Systemie;

2) pracodawcę o obowiązkach wynikających z art. 29 § 3 -§ 33 z Kodeksu pracy;

3) osobę, której umowa została rozwiązana, o warunkach nabycia zasiłku dla bezrobotnych i uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego.

Strony będą miały możliwość zgłaszać błędy związane z obsługą umów za pośrednictwem Systemu za pomocą udostępnionego narzędzia komunikacji.

**Art. 5**

W przepisie tym określono zasady zawierania, zmiany oraz rozwiązywania umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu i umów uaktywniających, oraz wydawania świadectwa pracy. Przed zawarciem umowy pracodawca, zleceniodawca albo rodzice informują drugą stronę o zamiarze zawarcia umowy za pośrednictwem Systemu. Zawarcie umowy wymaga uprzedniej zgody stron. W celu zawarcia umowy, jej zmiany albo rozwiązania za pośrednictwem Systemu, strony umowy będą logować się na stronie (portalu) <https://www.praca.gov.pl>. Strona będzie mogła wybrać metodę logowania. Zarejestrować się można za pomocą jednej z metod:

1. za pomocą [kwalifikowanego podpisu elektronicznego](https://www.praca.gov.pl/eurzad/pomoc/riu0007.html) „Rejestruj konto i zweryfikuj kwalifikowanym podpisem elektronicznym”. Użytkownik będzie mógł się zalogować i korzystać z  usług oraz zasobów oferowanych przez moduł praca.gov.pl;;
2. za pomocą [login.gov.pl](https://www.praca.gov.pl/eurzad/pomoc/rejestruj_konto_i_zweryfikuj_w.html) „Rejestruj konto i zweryfikuj przez login.gov.pl”.   
   Po uwierzytelnieniu się klienta zostanie przekierowany do portalu praca.gov.pl, gdzie będzie kontynuował zakładanie konta zweryfikowanego.

Planuje się, że po zalogowaniu w ww. Systemie pracodawca, zleceniodawca albo rodzice wypełnią jeden ze wzorów umowy, prześlą ją do zaakceptowania i podpisania przez drugą stronę umowy. Podpisanie umowy będzie wymagało przez każdą ze stron użycia kwalifikowanego podpisu elektronicznego, podpisu zaufanego albo podpisu osobistego. Umowa zostanie zawarta po wprowadzeniu do Systemu wszystkich danych koniecznych do jej zawarcia i z chwilą opatrzenia tych umów podpisami elektronicznymi przez strony umowy. Za poprawność danych wprowadzonych do Systemu odpowiadają strony umowy. System dzięki swej funkcjonalności ułatwi stronom wprowadzenie, czy obliczenie należności ubezpieczeniowych i podatkowych, jednak weryfikacja ich poprawności będzie należeć wyłącznie do stron umowy, a nie ministra do spraw pracy, który jedynie udostępni System do obsługi umów. Analogiczne rozwiązanie będzie stosowane w przypadku zmiany i rozwiązania umowy zlecenia.

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami, umowa o pracę zawierana jest w formie pisemnej albo w równoważnej do niej formie elektronicznej, która wymaga opatrzenia złożonego w postaci elektronicznej oświadczenia woli kwalifikowanym podpisem elektronicznym. W celu uniknięcia wątpliwości, dotyczących ważności zawartej umowy o pracę, podpisanej podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, a nie podpisem kwalifikowanym, postanowiono, że opatrzenie umowy, zmiany umowy, rozwiązania umowy albo świadectwa pracy podpisem osobistym albo podpisem zaufanym, wywołuje skutek prawny równoważny podpisowi własnoręcznemu.

Aby ułatwić zawieranie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu oraz umów uaktywniających, zapewniając jednocześnie sprawność postępowania w zakresie obsługi tych umów, minister właściwy do spraw pracy udostępni w Systemie odpowiednie wzory dokumentów. Mając na uwadze poprawność odpracowanych wzorów będą one uzgadniane z właściwymi ministrami tj. Ministrem Sprawiedliwości oraz z ministrem właściwym do spraw rodziny. Przyjęto że do opracowanych wzorów przepis art. 16a ust. 1 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne nie będzie miał zastosowania.

**Art. 6**

Projektowany przepis określa zakres danych niezbędnych do zawarcia umowy o pracę, umowy zlecenia lub umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu oraz umów uaktywniających. Dane te pokrywają się z obowiązującymi przepisami w tym zakresie. Elementy obligatoryjne określone zostały w art. 29 Kodeksu pracy. Umowa o pracę według tego przepisu powinna określać strony umowy, jej rodzaj, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy. Ponadto przewiduje się, że w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony, w Systemie zostaną zamieszczone dane, o których mowa w art. 29 § 11 Kodeksu pracy, tj. cel lub okoliczności przypadku zawarcia takiej umowy. W celu uelastycznienia projektowanego rozwiązania, przewidziano możliwość wpisania przez strony szczególnych warunków umowy uzgodnionych między stronami umowy. Strony umowy będą mogły podawać dane wynikające z innych przepisów, w tym np. informację o stopniu niepełnosprawności pracownika, czy datę zakończenia umowy, w przypadku umów terminowych. W sytuacji osoby niepełnosprawnej umożliwi to dostosowanie czasu pracy pracownika do obowiązujących przepisów, czy też udzielenie jej dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Ponadto w ust. 3 określono zakres obowiązków pracodawcy, zleceniodawcy oraz rodziców w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej i dokumentacji umowy.

W ust. 4, w celu zapewnienia funkcjonalności Systemu oraz prawidłowej obsługi umów, nałożono na pracownika, zleceniobiorcę oraz nianię obowiązek podania do Systemu numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej. Dane te będą podawane do Systemu oraz nie będą widoczne dla pracodawcy.

**Art. 7**

Przepis ten określa, że oświadczenia woli, wnioski oraz inne dokumenty są składane za pośrednictwem Systemu. Z tym, że w przypadku pracodawcy, zleceniodawcy i rodziców będą one obligatoryjnie składane za pośrednictwem Systemu. Natomiast w przypadku pracownika, zleceniobiorcy i niani dokumenty te będą mogły być składane w postaci papierowej. Tym samym, podmioty będą mogły składać np. wnioski o urlop w postaci papierowej, z tym, że w takim przypadku zastosowanie będzie miał przepis mówiący, że w przypadku dokumentu utworzonego poza Systemem w postaci papierowej lub elektronicznej, pracodawca załącza do Systemu jego cyfrowe odwzorowanie.

Przewidziane regulacje mają na celu zapewnienie sprawnej komunikacji między stronami umowy.

**Art. 8**

Normy prawa pracy nakładają na pracodawcę obowiązek należytego zabezpieczenia dokumentacji osobowej pracowników. Stosownie do art. 94 pkt 9b Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem. Przyjęte rozwiązanie będzie wyjątkiem od tej zasady, zgodnie z projektowanym art. 8 ust. 1, w przypadku zawarcia umowy w Systemie dokumentacja tej umowy będzie prowadzona i przechowywana w Systemie w postaci elektronicznej. Mając na uwadze, że niektóre z dokumentów mogą mieć formę papierową przyjęto, że pracodawca będzie miał obowiązek dołączania do Systemu odwzorowania cyfrowego dokumentu, tak aby całość dokumentów pracowniczych została zawarta w Systemie. Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną nastąpi przez sporządzenie odwzorowania cyfrowego, i opatrzenia go kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym przez pracodawcę, potwierdzającym zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym.

Powyższe rozwiązania będą miały zastosowanie do prowadzenia i przechowywania dokumentacji umów zlecenia, umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu oraz umowy uaktywniającej.

**Art. 9**

Przepis umożliwia obsługę w Systemie umów zawartych poza Systemem - zarówno tych prowadzonych w formie papierowej jak i elektronicznej. Pracodawca, zleceniodawca albo rodzice wprowadzają do Systemu niezbędne dane oraz sporządzają odwzorowanie cyfrowe dokumentów albo wprowadzają do Systemu dokumenty w postaci elektronicznej. Analogicznie jak przy zawarciu umowy, obsługa umowy w Systemie zawartej uprzednio poza Systemem wymaga zgody stron umowy.

**Art. 10**

W celu uniknięcia sytuacji, w której strona nie będzie wiedziała o zmianie danych, o których mowa w art. 6 lub o wpływie dokumentów, o których mowa w art. 7 ust. 1, przewiduje się wprowadzenie instytucji powiadamiania strony umowy, za pomocą krótkiej wiadomości tekstowej (SMS), na numer wskazany w Systemie do kontaktu,   
oraz wiadomości na adres poczty elektronicznej (e-mail), wskazany przez strony umowy   
do kontaktu. Powiadomienie będzie zawierało pouczenie dotyczące sposobu odbioru i potwierdzenia doręczenia dokumentów w Systemie. Ze względu na doniosłe skutki prawne oświadczeń woli, wprowadzono możliwość powiadomienia o zmianie za pośrednictwem dwóch kanałów komunikacji. Ograniczenie możliwości powiadomienia o takiej zmianie jedynie do jednego kanału komunikacji mogłoby być niewystarczające ze względu na sytuacje losowe – telefon lub karta SIM może ulec zniszczeniu albo kradzieży.

System będzie powiadamiał strony umowy o korespondencji oraz o każdej zmianie danych stron umowy zawartych w Systemie. W celu zapewnienia pewności prawa przyjęto zasadę,   
że za złożoną albo doręczoną będzie się uważało korespondencję w dniu potwierdzenia w Systemie odczytania informacji, albo po upływie 14 dni od dnia przesłania SMS oraz wiadomości e-mail - w przypadku nieodczytania informacji.

Oświadczenie woli, wniosek oraz inne dokumenty będą mogły być składane   
przy wykorzystaniu wzoru oświadczenia woli, wniosku albo innych dokumentów. Po zalogowaniu w Systemie strona umowy wypełni jeden ze wzorów oświadczenia woli, wniosku albo innego dokumentu. Złożenie oświadczenia woli, wniosku, innego dokumentu nastąpi z chwilą opatrzenia tego dokumentu kwalifikowanym podpisem elektronicznym podpisem zaufanym albo podpisem osobistym.

**Art. 11**

W celu zapewnienia pracownikowi albo byłemu pracownikowi dostępu do dokumentacji pracowniczej określono, że pracownik albo były pracownik będzie mógł pobrać z Systemu dokumentację pracowniczą w terminie, o którym mowa w art. 946 pkt 2 Kodeksu pracy.   
W przypadku braku możliwości pobrania z Systemu dokumentacji pracowniczej, minister właściwy do spraw pracy lub upoważniona przez niego osoba umożliwi temu pracownikowi albo byłemu pracownikowi, dostęp do Systemu w celu pobrania dokumentacji pracowniczej*.* Takie same uprawnienia będą przysługiwały członkom rodziny pracownika, o których mowa w art. 949 § 3 Kodeksu pracy, w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika.

Zakłada się że analogiczne uprawnienia będą przysługiwały zleceniobiorcy lub niani.

**Art. 12**

Projektowany przepis zapewnienia dostęp do dokumentacji pracowniczej następcy prawnemu pracodawcy, o którym mowa w [art. 23](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytgnzuga2tkltqmfyc4nbzgiytgnbsgq)1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy – nowemu pracodawcy oraz zarządcy sukcesyjnemu, ustanowionemu zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. z 2021 r. poz. 170), albo osobie o której mowa w art. 14 tej ustawy z w przypadku śmierci pracodawcy. Zgodnie z projektem następca prawny pracodawcy będzie miał uprawnienia tożsame z tymi, które przysługiwały pierwotnemu pracodawcy.

**Art. 13**

Przyjęto, że obsługa umowy za pośrednictwem Systemu kończy się po wycofaniu przez jedną ze stron umowy zgody na obsługę jej za pośrednictwem Systemu lub upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy. Wycofanie zgody nie będzie możliwe po rozwiązaniu albo wygaśnięciu umowy. Przyjęte rozwiązanie ma zabezpieczyć pracodawcę przed sytuacją, gdy były pracownik po zakończeniu stosunku pracy bez uzasadnionej potrzeby wycofałby zgodę na obsługę umowy w Systemie, co naraziłoby pracodawcę na konieczność przechowywania dokumentacji umowy poza Systemem przez okres wynikający z przepisów prawa pracy.

Jednocześnie w przypadku utraty przez pracodawcę albo zleceniodawcę w trakcie trwania umowy statusu mikroprzedsiębiorcy umowa taka będzie nadal prowadzona w Systemie wobec pracowników albo zleceniobiorców, których umowy były zawarte poprzez System. Przepis natomiast nie będzie miał zastosowania do rodziców będących stroną umowy uaktywniającej. Status rodzica można utracić w przypadku śmierci bądź utraty praw rodzicielskich, w razie zaistnienia niniejszej okoliczności zawarta umowa pomiędzy rodzicem, a nianią staje się bezprzedmiotowa.

**Art. 14**

W projektowanym przepisie wskazano, że minister właściwy do spraw pracy będzie realizował obowiązki pracodawcy, o których mowa w art. 947 § 1 Kodeksu pracy. System zapewni niszczenie dokumentacji pracowniczej albo dokumentacji umowy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści.

**Art. 15**

Z uwagi na fakt, że funkcjonowanie ustawy będzie uzależnione m in. od właściwego przygotowania i przetestowania Sytemu oraz jego zintegrowania z systemu teleinformatycznym ZUS przewidziano dla ministra właściwego do spraw pracy uprawnienie do ogłoszenia w drodze obwieszczenia informacji o dacie udostępnienia Systemu w okresie 3 lat od wejścia w życie ustawy.

**Art. 16**

Wprowadzono regulację przejściową, która przewiduje możliwość prowadzenia w Systemie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu oraz umowy uaktywniającej zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy. Warunkiem prowadzenia takich umów w Systemie będzie wyrażenie zgody przez obie strony oraz wprowadzenie do Systemu wszystkich danych, koniecznych do obsługi umów w Systemie.

**Art. 17**

W obecnym stanie prawnym obowiązek przeprowadzania przez Ministerstwo Rodziny   
i Polityki Społecznej postępowania i pokrywania kosztów utrzymywania i rozwoju systemu teleinformatycznego dla jednostek organizacyjnych pomocy społecznej wynika z art. 23 ust. 4 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 2268, z późn. zm.).

Zgodnie z ww. regulacją, w przypadku gdy realizacja zadań określonych w ustawie jest związana z przekazywaniem informacji za pomocą systemu teleinformatycznego, minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego nieodpłatnie udostępni podmiotom obowiązanym do przekazywania informacji na podstawie niniejszej ustawy oprogramowanie, które jest zgodne z wymaganiami określonymi przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego w przepisach wydanych na podstawie art. 23 ust. 3.

Zgodnie z obowiązującym art. 23 ust. 3 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw informatyzacji, określił, w drodze rozporządzenia opis systemów teleinformatycznych, o których mowa w [art. 17 ust. 1 pkt 17](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytknjvguzdiltqmfyc4njwgeydgnrzgm), [art. 19 pkt 17](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytknjvguzdiltqmfyc4njwgeydgnztg4), [art. 21 pkt 7](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytknjvguzdiltqmfyc4njwgeydgnzwge) i [art. 22 pkt 12](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytknjvguzdiltqmfyc4njwgeydgnzyg4), (sporządzanie sprawozdawczości), stosowanych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, zawierający strukturę systemu, wymaganą minimalną funkcjonalność systemu oraz zakres komunikacji między elementami struktury systemu, w tym zestawienie struktur dokumentów elektronicznych, formatów danych oraz protokołów komunikacyjnych i szyfrujących, a także wymagania standaryzujące w zakresie bezpieczeństwa, wydajności i rozwoju systemu oraz sposób postępowania w zakresie stwierdzania zgodności oprogramowania z opisem systemu.

W obecnym stanie prawnym minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego nieodpłatnie udostępnia podmiotom obowiązanym do przekazywania informacji oprogramowanie, które jest zgodne z wymaganiami określonymi w przepisach rozporządzenia.

Projektowana zmiana ma na celu zmianę sposobu finansowania utrzymania systemów teleinformatycznych, w szczególności przeniesienie obowiązku pozyskiwania, a także ponoszenia kosztów korzystania z oprogramowania na poszczególne jednostki organizacyjne pomocy społecznej, które zawierałyby umowy z wykonawcą, czyli firmą będącą producentem systemu teleinformatycznego, posiadającym autorskie prawa majątkowe do tego systemu.

W projekcie ustawy dokonano również zmiany polegającej na uzupełnieniu zadań zleconych gminy i powiatu. W dotychczasowym brzmieniu do zadań własnych gminy i powiatu należy sporządzanie sprawozdawczości oraz przekazywanie jej właściwemu wojewodzie, w formie dokumentu elektronicznego, z zastosowaniem systemu teleinformatycznego (art. 17 ust. 1 pkt 17 oraz art. 19 ust. 17 ustawy). Proponuje się dodanie w zadaniach zleconych gminy i powiatu zadania polegającego na zapewnieniu utrzymania oraz rozwoju systemu teleinformatycznego, a także sporządzaniu sprawozdawczości i przekazywaniu jej właściwemu wojewodzie, w formie dokumentu elektronicznego, z zastosowaniem systemu teleinformatycznego. Środki na ten cel zapewni budżet państwa, w ramach części 85 – Budżety wojewodów.

Projektowana zmiana pozytywnie wpłynie na realizację całego zadania, gdyż to jednostki organizacyjne pomocy społecznej będą miały wpływ na wybór systemu teleinformatycznego.

**Art. 18**

Przewiduje się, że ustawa wejdzie w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem, art. 17 pkt 6 lit. b, który wejdzie w życie dniem 1 lipca 2022 r. oraz art. 17 pkt 1–5 oraz pkt 6 lit. a, c i d, które zgodnie z projektem wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2023 r.

Oceniając wpływ projektowanego aktu na mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców, zgodnie z art. 66 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, należy wskazać, że wprowadzane rozwiązania pozostają bez wpływu na małych i średnich przedsiębiorców. Będą natomiast miały pozytywny wpływ na mikroprzedsiębiorów, poprzez umożliwienie tym podmiotom zawieranie oraz prowadzenie umów o pracę, umów zlecenia i umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu za pośrednictwem systemu administrowanego przez ministra właściwego do spraw pracy.

Stosownie do postanowień art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji z chwilą przekazania projektu do uzgodnień z członkami Rady Ministrów.

Ustawa podlega notyfikacji w rozumieniu przepisów dotyczących krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych.

Ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Ustawa nie podlega obowiązkowi przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia, o którym mowa w § 27 ust. 4 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. ­– Regulamin pracy Rady Ministrów.

Projektowana regulacja nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.