

OPINIA
KRAJOWEJ RADY SĄDOWNICTWA

z dnia 18 listopada 2016 r.

**w przedmiocie projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem
okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną**

Krajowa Rada Sądownictwa, po zapoznaniu się z treścią przedłożonego do zaopiniowania projektu ustawy, podtrzymuje swoje uwagi zawarte w opinii z dnia 29 lipca 2016 r.

Ponadto Krajowa Rada Sądownictwa zwraca uwagę na to, że chociaż w Kodeksie cywilnym zdefiniowano ustawowo pojęcie „forma elektroniczna” (art. 78¹ k.c.), to jednak nie jest oczywiste, czy ustawodawca w ten sam sposób rozumie zwrot „forma elektroniczna” w Kodeksie pracy na potrzeby czynności prawnych podejmowanych przez strony stosunku pracy.

W związku z proponowanymi zmianami, powstają wątpliwości czy elektroniczną formę dokumentów (elektroniczną formę oświadczeń woli) będą musieli stosować wszyscy pracodawcy, skoro korzystanie z tej formy wymaga dysponowania kwalifikowanym podpisem elektronicznym, a ponadto czy obowiązek stosowania tej formy może być nałożony na pracownika. Wątpliwości Krajowej Rady Sądownictwa budzi, czy w ogóle dopuszczalne jest nałożenie na pracownika obowiązku posiadania takiego podpisu. Zgodnie z projektem posiadanie podpisu elektronicznego jest bowiem konieczne w przypadku składania zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika oświadczeń woli dotyczących zatrudnienia i podlegających archiwizacji elektronicznych aktach osobowych. Wątpliwości budzi czy podpis elektroniczny będzie wymagany w przypadku zawarcia, zmiany treści lub rozwiązania umowy o pracę za pośrednictwem poczty elektronicznej.

W projekcie nie uregulowano kwestii daty doręczenia dokumentu elektronicznego, w związku z tym nie wiadomo, jaką przyjąć datę zapoznania się drugiej strony z treścią oświadczenia woli złożonego za pośrednictwem poczty elektronicznej i od kiedy będzie

okres wypowiedzenia. Łączy się to z brakiem regulacji dotyczących określenia adresu poczty elektronicznej pracownika, na który mają być doręczone oświadczenia woli pracodawcy, od doręczeń zależą bowiem skutki prawne.

Projekt nie przewiduje także zapewnienia dostępu do elektronicznych dokumentów po upływie 10-letniego okresu przechowywania akt.

Rada zwraca również uwagę na brak odpowiednich przepisów dotyczących możliwości przekazywania do sądów pracy dokumentacji w formie elektronicznej.

Wątpliwości budzi także opis sposobu zabezpieczenia dokumentacji pracowników – w formie elektronicznej. Choć art. 94 pkt 9b Kodeksu pracy wskazuje, że dokumentacja powinna być przechowywana w sposób gwarantujący zachowanie poufności, integralności oraz dostępności dokumentacji w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem, to jednak nie zostały wskazane konkretne sposoby ochrony tego typu dokumentacji.

W ocenie Krajowej Rady Sądownictwa ogólna zasada skrócenia okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej z 50. do 10. lat jest dobrym rozwiązaniem. Niemniej jednak możliwość przerwania biegu skróconego okresu przechowywania akt wymaga szczegółowego doprecyzowania ze strony ustawodawcy.