

Odpowiedzi radczyni prawnej (Ewy Marciniak-Mikulewicz) na pytania osób uczestniczących w webinarium 08.11.2023 r.

Pytanie 1:

Czy można podpisywać umowy, rachunki i ewidencję czasu pracy profilem zaufanym zamiast odręcznie?

Odpowiedź 1:

Forma zawarcia umowy wynika z przepisów prawa i tak np. umowa o pracę wymaga zachowania formy pisemnej (choć brak jej zachowania nie oznacza, że umowa zostanie uznana za nieważną). Jeśli chcemy ją podpisać online, czyli elektronicznie, to powinniśmy skorzystać z kwalifikowanego podpisu elektronicznego. Profil zaufany to narzędzie do potwierdzania tożsamości w systemach elektronicznej administracji i służy do kontaktów z administracją publiczną. Natomiast w praktyce, w obrocie cywilnym, tj. pozaadministracyjnym, bywa stosowany gdy strony chcą zachować formę dokumentową, np. przy zawieraniu umowy zlecenie czy dzieło.

Wydaje się zatem, że w sprawach, w których ustawa nie przewiduje wymogu zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności, posługiwanie się dokumentami podpisanymi podpisem zaufanym nie jest wykluczone i nie będzie skutkowało nieważnością czynności prawnej. Natomiast jest to kwestia umowna pomiędzy stronami, a nie wynikająca z konkretnego przepisu.

Dokumentacja pracownicza może być prowadzona w formie papierowej albo elektronicznej. Kwestię elektronicznej dokumentacji pracowniczej (w tym ewidencji czasu) regulują par. 9 i 10 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r., w sprawie dokumentacji pracowniczej. Jeśli pracownik nie posiada kwalifikowanego podpisu elektronicznego, to konieczne jest odręcznie podpisanie przez niego dokumentu wytworzonego w wersji papierowej, którą dopiero po zeskanowaniu pracodawca będzie mógł umieścić w dokumentacji prowadzonej w postaci elektronicznej.

Począwszy od 2011 r. na rachunkach / fakturach potwierdzających dokonanie sprzedaży lub wykonanie usługi nie trzeba już zamieszczać własnoręcznego podpisu wystawcy i wyrazów „oryginał” albo „kopia”.

Pytanie 2:

Czy w ramach projektu z AO-FR możliwe jest podpisanie osobnej umowy o pracę, np. na 1/2 etatu w ramach dyżuru interwencyjnego, gdy pracowniczka jest już zatrudniona na 1/2 etatu jako koordynatorka projektów / w ramach innych zadań fundacji? Pytam, ponieważ nie mamy jednej umowy o pracę z oddelegowaniem do zadań.

Odpowiedź 2:

Można mieć dwie umowy o pracę u tego samego pracodawcy, o ile zakres i rodzaj umowy różni się od siebie i praca dodatkowa nie koliduje z pierwotną. Ponadto, należy zapewnić pracownikowi czas

przerwy (zgodnie z kodeksem pracy), odpoczynku oraz zlecić oddzielne badania lekarskie jak również szkolenie BHP.