

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Nadzwyczajna
do spraw
zmian w
kodyfikacjach**

■ **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW
NOWELIZACJI KODEKSU PRACY
ORAZ KODEKSU POSTĘPOWANIA
ADMINISTRACYJNEGO
(NR 5)
z dnia 14 października 2025 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach – podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego (nr 5)

14 października 2025 r.

Podkomisja stała do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego, obradująca pod przewodnictwem posła **Karoliny Pawliczak (KO)**, przewodniczącej podkomisji, rozpatrzyła:

– rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (druk nr 1601).

W posiedzeniu udział wzięli: **Małgorzata Baranowska** podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Robert Lisicki** dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan oraz **Błażej Mądrzycki** pracownik naukowy Uniwersytetu Śląskiego, wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Agnieszka Grybska** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych; **Katarzyna Abramowicz** i **Anna Jakubik** – legislatorzy z Biura Legislacyjnego.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Witam wszystkich państwa bardzo serdecznie.

Otwieram posiedzenie podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego. Stwierdzam kworum.

Witam panie i panów posłów. Witam państwa gości zaproszonych na dzisiejsze posiedzenie. Pozwolę sobie wymienić wszystkich państwa, przedstawicieli Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – jest z nami pani Małgorzata Baranowska, podsekretarz stanu w ministerstwie; pani Daria Sumińska, administrator w Biurze Ministra w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; pani Mirosława Brzostek-Kleszcz, zastępca dyrektora w Departamencie Prawa Pracy; pan Krzysztof Bosak, główny specjalista do spraw legislacji w Departamencie Prawa Pracy; pani Jadwiga Stefaniak, główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Są z nami również pan Robert Lisicki z Konfederacji Lewiatan – dzień dobry, bardzo mi miło, i pan dr Błażej Mądrzycki, wiceprzewodniczący OPZZ.

Witam wszystkich państwa serdecznie. Witam Biuro Legislacyjne. Czy kogoś nie wymieniłam? Jeśli nie wymieniłam, to witam niemniej serdecznie.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Tym bardziej serdecznie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak, tym bardziej serdecznie. Tak.

Droży państwo, mamy dzisiaj w porządku obrad właściwie jeden punkt, czyli rozpatrzenie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z druku nr 1601.

Myślę, że przejdziemy od razu do porządku obrad i na sam początek poprosiłabym może o kilka słów wstępu państwa ze strony ministerstwa. Pani Minister, dobrze? Tak dosłownie, w bardzo skondensowanej formie, abyśmy omówili ten projekt.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Małgorzata Baranowska:

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, szanowna Komisjo, niniejszy projekt ma na celu uproszczenie regulacji i zapewnienia łatwiejszego dostępu i stosowania go do potrzeb

pracowników i pracodawców, w tym przedsiębiorców. Proponowane zmiany powstały w odpowiedzi na postulaty wypracowane przez rządowy Zespół do spraw Deregulacji i Dialogu Gospodarczego powołany przez Radę Ministrów w marcu br. Skutkiem wejścia życia w tej ustawy będzie stworzenie lepszych warunków dla prowadzenia działalności gospodarczej, usunięcie zbędnych formalności oraz uspołnienie systemu prawnego w zakresie prawa pracy.

Projekt ten zawiera trzy obszary. Pierwszy obszar to wprowadzenie przepisów, które usprawniają komunikację między pracodawcą a pracownikiem i związkami zawodowymi, rozszerzając katalog spraw, które będą mogły być realizowane w postaci elektronicznej oraz papierowej, takie jak informowanie pracowników o regulacjach z zakresu prawa pracy, czy rozpatrywanie spraw pracowniczych przez pracodawcę. Przedsiębiorcy zgłaszali bowiem taką potrzebę umożliwienia załatwienia szeregu spraw z zakresu prawa pracy między pracodawcą a pracownikiem w formie... Żeby była dowolność – czy w formie papierowej, czy w formie elektronicznej lub w obydwu formach.

Drugi postulat, to jest... Projekt zawiera zmianę terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop. Według obecnie obowiązujących przepisów prawa pracy roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za urlop staje się wymagalne w dniu rozwiązania umowy o pracę, co obecnie powoduje konieczność generowania przez pracodawców dodatkowych list płac i przelewów poza comiesięcznymi listami wynagrodzeń oraz może prowadzić do nieprawidłowego wyliczenia wysokości ekwiwalentu przed ustaniem stosunku pracy. Natomiast projektowana zmiana umożliwi wypłatę ekwiwalentu za urlop w dniu wypłaty wynagrodzenia w przypadku, w którym wynagrodzenie jest wypłacane po dniu ustania stosunku pracy, jednak nie później niż w ciągu 10 dni od tego dnia. Jest to zmiana korzystna dla pracodawców, która będzie upraszczała obsługę kadrową przedsiębiorstw, zaś dla pracowników raczej nie będzie odczuwalna.

Trzecim problemem, który będzie rozwiązywany w tym zakresie w niniejszym projekcie... Jest niejednolita reprezentacja pracowników w różnych sprawach z zakresu prawa pracy. Regulacje prawa pracy, dotyczące pracy zdalnej, czy porozumień dotyczących czasu pracy, wymagają minimum wymagają minimum dwóch reprezentantów pracowników, załogi, podczas gdy ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przewiduje w tej chwili udział tylko jednego reprezentanta pracowników w procesie uzgodnień regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zwiększamy właśnie tę liczbę z jednego do dwóch pracowników, którzy będą wybierani przez załogę w celu przeprowadzenia uzgodnień między pracodawcą a pracownikami. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Szanowni państwo, do tego projektu otrzymaliśmy opinię ekspercką przygotowaną przez pana doktora. Nie wiem, czy państwo zapoznali się z tą opinią – ja się zapoznałam – ponieważ wpłynęła do nas dużo wcześniej, natomiast nie ukrywam, że wnioski, które przedstawia Konfederacja Lewiatan, dotarły dzisiaj, więc miałam niewiele czasu, zrobiłam właściwie tylko taki ogląd tego, co państwo przedstawili.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Przepraszamy.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

W każdym razie te wnioski oczywiście też są do wglądu.

Proszę powiedzieć, czy ktoś z państwa chciałby na tym wstępnym etapie omawiania projektu zabrać jeszcze głos? Tak?

Bardzo proszę, pani poseł.

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Dziękuję. Szanowna pani przewodnicząca, przepraszam, bo ja się z opiniami jeszcze nie zapoznałam, ale pytania, które się zrodziły już podczas pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu, dotyczą głównie tego obszaru dotyczącego wypłaty ekwiwalentu. Ponieważ w tym projekcie ustawy odwołują się państwo do art. 85 k.p., który mówi ogólnie o terminach wypłaty. Ale ten artykuł, o czym zresztą mówiłam w swoim wystąpieniu klubowym, jest też bardziej stosowany przez wykładnię i ta wykładnia mówi wprost, że jeżeli dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, to w ostatnim dniu powinno być to wynagrodzenie wypłacone, czyli dokładnie tak jak jest z ekwiwalentem. I czy dzisiaj upraszczając albo próbując wyjaśnić sytuację my jej nie gmatwamy? Bo to, że jest dodatkowa lista płacy, to tak naprawdę pracownik musi mieć tę dodatkową listę,

bo według wykładni i też według utrwalonego orzecznictwa sądu, to właśnie w momencie rozwiązania ustaje stosunek pracy i jeżeli już to następuje, przykładowo podam – do końca miesiąca, pracownik jest zatrudniony u tego pracodawcy, a wynagrodzenie wypłacane jest na dziesiątego, czyli po zakończeniu miesiąca.

I jak teraz będzie wyglądała sytuacja? Dla takiego pracownika chyba się nie zmieni, że ten pracownik powinien mieć wynagrodzenie zrobione i tak na koniec. A jeżeli... Tak jak są pracownicy, którzy mają wynagrodzenie wypłacane do końca miesiąca i w przypadku, gdy ten pracownik ma umowę do końca, czyli jeżeli jest przyjęty u pracodawcy np. termin 28 dnia miesiąca, a miesiąc ma 30, czy 31 dni, to na dzień dzisiejszy on powinien dostać tego 30, 31, w zależności, ile dni ma ten miesiąc, do końca miesiąca, którego pracuje. A wypłata jest 28 dnia, to rozumiem, że będzie zmienione to, że on powinien otrzymać ten ekwiwalent 28 dnia – więc te argumenty, które funkcjonują, że może mieć nieprawidłowo naliczone, to tym bardziej może mieć nieprawidłowo, bo na 28 dzień może mieć wypłacone, a on 29 i 30 dnia poprosi o urlop, nawet na żądanie. Czyli tutaj będzie miał wypłacone, a później pójdzie na urlop, jeżeli tego urlopu nie miał – więc moje pytanie... I prosiłabym też o przedyskutowanie, czy taka zmiana nie skomplikuje jeszcze bardziej? Czy nie warto byłoby jednak zmienić i w tym przypadku doprecyzować art. 85 k.p. o to, co dzisiaj funkcjonuje na zasadach wykładni, przedstawione m.in. przez Państwową Inspekcję Pracy, orzecznictwo sądowe? Czy nie powinniśmy iść bardziej w tym kierunku?

Bardzo przepraszam, nie przeczytałam, nie wiem, czy ten temat jest podejmowany w tych opiniach. Czy te wątpliwości... Może wyjaśnienie już w nich jest, a ja zaczynam... Dobrze, ale ja co do tego projektu... Tu największy mój zarzut jest taki, że ta regulacja nie jest właściwa.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani poseł. Może przyjmiemy taką zasadę, że tutaj państwo odpowiedzą ze strony ministerstwa – i kolejne pytania, bo też są zgłoszenia. I wtedy tak naprzemiennie będziemy przekazywać głos, dobrze? Bardzo proszę, pani minister.

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Mirosław Brzostek-Kleszcz:

Dzień dobry, pani poseł, bardzo dziękuję za podniesione wątpliwości.

Oczywiście jesteśmy tutaj otwarci na wszelką dyskusję i dziękujemy państwu za wszelkie głosy i propozycje. Propozycja zawarta w tym projekcie jest właśnie efektem przedstawienia propozycji zespołu deregulacyjnego SprawdzaMY i rozwiązań wypracowanych w ramach tych deregulacji. W całym etapie rządowym procesu legislacyjnego do tej propozycji było właśnie najwięcej ewentualnych pytań, czy wątpliwości, niemniej jednak uzyskała ona pozytywną opinię Zespołu problemowego do spraw prawa pracy RDS i Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego. Natomiast, jak najbardziej, wysłuchując tutaj państwa opinii w całości, jesteśmy otwarci na wszelkie ewentualne zmiany w jej zakresie. Jak najbardziej.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Dzień dobry, szanowni państwo, Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan, organizacja pracodawców.

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo posłowie, szanowna pani minister, dwa słowa wyjaśnienia naszego podejścia odnośnie projektu ustawy. Oczywiście popieramy proponowane rozwiązania, tym bardziej, że w dużej części projekt ustawy dotyczy wprowadzenia w wielu przepisach k.p. pojęcia – postaci papierowej lub elektronicznej w miejsce dotychczasowego pojęcia – na piśmie. I tutaj chciałbym podkreślić, że to jest zmiana od wielu lat postulowana przez środowisko pracodawców z tego względu, że szereg przepisów obecnie obowiązującego k.p. wymaga albo od pracodawcy, albo, co ważne, od pracownika złożenia oświadczenia, wniosku na piśmie. Na piśmie jest interpretowane... Przeważa... Oczywiście jest to kwestia dyskusyjna, co znaczy – na piśmie w kontekście poszczególnych przepisów. Czy mamy do czynienia z oświadczeniem woli, czy wiedzy, ale nie będę wchodził tutaj w szczegóły tych dyskusji pomiędzy prawnikami. Natomiast sprowadza się to w praktyce do tego, że organy kontrolne oczekują, że ktoś złoży dokument na papierze z oryginalnym podpisem. Dzisiaj tak naprawdę praktyka odeszła już od tych przepisów. Większość pracodawców, tych dużych, z rozproszonymi jednostkami organizacyjnymi, umożliwia pracownikom dostęp do wewnętrznych systemów

elektronicznych, gdzie pracownicy składają wnioski o urlop wypoczynkowy, składają wnioski o kwestię rozliczenia godzin nadliczbowych, składają wnioski o dodatkowe uprawnienia, których w tej chwili k.p. tak naprawdę przewiduje bardzo wiele scenariuszy.

I w drugą stronę – pracodawcy mają prawo przekazywać pewne informacje o warunkach zatrudnienia... Również wydaje nam się... Na indywidualne konta pracownika w tych systemach wewnątrzzakładowych. Dlatego bardzo popieramy tego rodzaju rozwiązanie, żeby to pojęcie – na piśmie przekształcić na – w postaci papierowej lub elektronicznej.

Odpowiem jeszcze, bo dostrzegłem, że pojawiały się zarzuty, że to są nowe pojęcia. To nie są nowe pojęcia, ponieważ – tutaj patrzę też na przedstawicieli ministerstwa – już w kilku przepisach k.p. stosujemy to pojęcie – w postaci papierowej lub elektronicznej. Najlepszym tego przykładem jest regulacja dotycząca pracy zdalnej, zgodnie z którą obie strony mogą wykonywać szereg czynności w postaci papierowej lub elektronicznej i wydaje nam się, że to sformułowanie nie budzi kontrowersji.

Natomiast rzeczywiście w naszych uwagach – i przepraszam, że dopiero dzisiaj one zostały przekazane do pani przewodniczącej – odnieśliśmy się do artykułu podniesionego przed chwilą, czyli zmiany art. 171 § 4 i 5. Rzeczywiście to jest kwestia istotna z punktu widzenia pracodawców, szczególnie pracodawców dużych i o rozproszonej strukturze organizacyjnej. I jeżeli mogę wyjaśnić to, w czym jest problem praktyczny – jest tak, rzeczywiście, że umowa o pracę, np. ze względu na wniosek pracodawcy, czy na wniosek pracownika, może się rozwiązać za porozumieniem stron bądź też za wypowiedzeniem w połowie miesiąca, na początku miesiąca. W takim przypadku, zgodnie z interpretacją, wynagrodzenie oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powinny być wypłacone w ostatnim dniu trwania stosunku pracy. Samo to powoduje dosyć duże perturbacje, jeżeli chodzi o działy kadrowo-płacowe, dlatego że w dużych organizacjach systemy ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń za pracę rzeczywiście ustalone są standardowo na dzień dla wszystkich pracowników w tej jednostce organizacyjnej z tą samą datą.

Jeszcze jedno wyjaśnienie odnośnie art. 85 k.p., też wspomnianego we wcześniejszej wypowiedzi. On stanowi, że wynagrodzenie płacimy do końca miesiąca, a w określonych okolicznościach, jeżeli to jest utrudnione do 10 dnia następnego miesiąca, musimy wskazać datę – i od razu powiem, że oczywiście nie mamy statystyk, ale wydaje mi się że w przeważającej większości, nie chcę powiedzieć, że wszyscy, pracodawcy sektora prywatnego wypłacają te wynagrodzenia do 10 dnia następnego miesiąca. Dlaczego? Bo oprócz stałych składników wynagrodzenia sektor prywatny charakteryzują składniki zmienne w postaci premii, prowizji, różnego rodzaju dodatków, których wysokość może być zmienna z miesiąca na miesiąc, więc trzeba podsumować działania w danym miesiącu, żeby ustalić to wynagrodzenie na kolejny miesiąc. Wypłata wynagrodzenia do końca danego miesiąca, czyli do 28, 29 dnia, jest charakterystyczna dla strefy budżetowej, w dużej części.

I teraz – w czym jest problem z ekwiwalentem za urlop wypoczynkowy? Otóż jeżeli umowa o pracę rozwiąże się 16 października, to na ten dzień powinniśmy wypłacić wynagrodzenie oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Natomiast żeby ustalić ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, proszę pamiętać, że trzeba dokonać dodatkowych obliczeń. Ekwiwalent jest liczony od stałego wynagrodzenia. W przypadku zmiennych składników liczymy średnią z ostatnich trzech miesięcy albo z dłuższego okresu, wliczając składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc, czy np. premie kwartalne i roczne. Stąd bardzo często, niestety, wbrew obecnie obowiązującym przepisom, pracodawcy wypłacali ten ekwiwalent w terminie ustalonym do wypłaty wynagrodzenia, czyli np. nie 16 października, ale w terminie wypłaty wynagrodzenia 10 listopada – to świadczenie jest wtedy wypłacane. No, bo działy kadrowo-płacowe są po prostu nastawione na ten dzień. To dzieje się w praktyce, natomiast muszę uczciwie dodać, że Państwowa Inspekcja Pracy sankcjonuje tego rodzaju praktyki na rynku pracy, uważając, że jest to naruszenie uprawnień pracowników.

Wydaje nam się, że taka modyfikacja, która rzeczywiście wychodzi naprzeciw temu, że jeżeli firma zatrudnia kilkaset, czy kilka tysięcy osób i w skali miesiąca zdarzy się kilka bądź kilkanaście przypadków takich modyfikacji warunków zatrudnienia i przesunięcia terminu wypłaty ekwiwalentu, nie jest to z dużą stratą dla samych pracowników, a po prostu pozwala stronie pracodawców zachować się zgodnie z przepisami. Stąd u podstaw był ten postulat możliwości wypłacenia ekwiwalentu w terminie wypłaty wynagrodzenia. Patrzymy na ten przepis w obecnym brzmieniu zaproponowanym członkom Komisji, wiemy, że była to chyba poprawka zgłoszona

przez głównego inspektora pracy. On jest dla nas w tym momencie po prostu nieczytelny. Nie realizuje podstawowego naszego postulatu.

Bo ten przepis, proszę mnie poprawić, czytamy obecnie w ten sposób – terminem wypłaty wynagrodzenia jest siódmy dzień kolejnego miesiąca. Rozwiązuję umowę 10 października, co znaczy zgodnie z przepisem, że muszę wypłacić ekwiwalent do 20 października, bo mam 10 dni, czyli wprowadzamy dla systemów kadrowo-płacowych kolejny, tak naprawdę sztuczny nienaturalny, termin. U podstaw pracodawcom zależało, żeby wypłacać wynagrodzenie tak naprawdę w terminie wypłaty wynagrodzenia. Czyli rozwiązuję umowę 11 października – 10 listopada, 10 grudnia wypłacam świadczenie pracownikowi. W obecnym brzmieniu od 10 dnia od ustania stosunku pracy znaczy, że pracodawcy i tak będą musieli odrębnie kalkulować te świadczenia dla pracowników. A mówię – przy ekwiwalencie jest to po prostu tak naprawdę pewien dodatkowy element weryfikacji statusu i świadczeń, które pracownik otrzymał w ostatnich miesiącach. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję za to wyjaśnienie. Temat terminu wypłaty ekwiwalentu był oczywiście również podnoszony. Nie mówię, że oczywiście, ale był też podniesiony w przedstawionej nam opinii i bardzo proszę, panie doktorze, jeżeli zechce pan w tej sprawie...

Pracownik naukowy Uniwersytetu Śląskiego, wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Błażej Mądrzycki:

Zgłaszała się chyba jeszcze pani poseł.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Tak. Jeżeli mogę może dopytać...

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Pani poseł? Dobrze, bardzo proszę.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bo tutaj został przedstawiony... Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia jest przed datą rozwiązania. A proszę mi powiedzieć, jeżeli mamy sytuację taką, tak jak ja wspominałam, że termin wypłaty jest u danego pracodawcy 10 dnia miesiąca. Pracownik jest... Następuje rozwiązanie stosunku pracy 31 stycznia, termin wypłaty normalnie u tego pracodawcy jest 10 dnia, czyli za styczeń do 10 lutego. I dzisiaj, po pierwsze, jak powinno być wypłacone mu wynagrodzenie za pracę za styczeń? Bo z tego, co rozumiem z wyjaśnienia PIP, też na podstawie orzecznictwa sądowego, że jednak tego ostatniego dnia, 31 stycznia, powinien mieć wypłacone wynagrodzenie. I jak czytać teraz, jeżeli w nowej formule odwołalibyśmy się z tym do art. 85 k.p., który o tym mówi – czy ekwiwalent miałby być wypłacony jednak 10 dnia miesiąca, czyli te 10 dni później? Czy biorąc wykładnie art. 85. w przypadku pracownika powinien być wypłacony 31 stycznia? Jak to...? Jak w ogóle czytać po zmianie te przepisy?

I to jest, myślę, że też taki element wyjścia – praktyczne stosowanie art. 85 k.p. do rozwiązań zaproponowanych teraz w projekcie. Czy my, jeszcze raz powtórzę, nie bardziej komplikujemy, niż w tej chwili to jest – że korzyści nie będzie, a później w wykładni tego przepisu możemy mieć pewne, jeszcze większe problemy. Może nie pewne, tylko jeszcze większe, bo skoro sąd musiał się tyle razy zajmować wykładnią tego art. 85 k.p., to znaczy, że problemy są.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę, kto z państwa zechce odpowiedzieć na to pytanie?

Podsekretarz stanu w MRPiS Małgorzata Baranowska:

Szanowna Komisjo, obecnie, gdybyśmy wprowadzili ten przepis, to wynagrodzenie powinno być wypłacane 31 dnia miesiąca, na koniec miesiąca, natomiast urlop do 10 dnia miesiąca, czyli do 10 dnia następnego miesiąca. Według tych regulacji, które przyjęlibyśmy w tej chwili. Tak.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Szanowni państwo, zanim oddam głos panu doktorowi – wierzę i ufam, że projekt ten został bardzo dobrze przepracowany przez Zespół do spraw Deregulacji i Dialogu Gospodarczego i trafiają do mnie te zdania wynikające z uzasadnienia, że służy temu uproszczenie procesu rozliczeń przy rozwiązywaniu umowy o pracę, ograniczenie liczby błędów wynikających z braku pełnych danych w dniu zakończenia pracy, mniejsze ryzyko naruszeń przepisów

i sankcji dla pracodawców ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, oczywiście odciążenie działów kadrowo-płacowych, szczególnie w firmach z dużą rotacją pracowników. Przepracowanie tego projektu odbywało się na etapie rządowym, w związku z tym rozumiem, że oczywiście te pytania pani poseł są w dużej mierze zasadne, natomiast musimy sobie też tu w tym miejscu znaleźć odpowiedź na te pytania. Bo ten projekt za chwilę będzie dalej procedowany, wejdzie w komisję nadzwyczajną i będziemy procedować go na sali plenarnej, tak, żeby to naprawdę były przepisy, które nie będą później utrudnieniem zarówno dla pracodawców, ale i też obciążeniem dla pracowników.

Bardzo proszę. Ale wcześniej pan doktor, przepraszam. Dobrze?

Pracownik naukowy Uniwersytetu Śląskiego, wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Błażej Mądrycki:

Pani przewodnicząca, pani minister, pani poseł, szanowni państwo, nazywam się Błażej Mądrycki i miałem okazję zajęcia stanowiska jako niezależny ekspert, czyli przygotowania opinii do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (druk sejmowy nr 1601). Opinia jest afiliowana na pracownika naukowego Uniwersytetu Śląskiego, Wydziału Prawa i Administracji, bo w takiej roli tutaj dzisiaj występuję.

Proszę państwa bardzo, bardzo istotny głos pana dyrektora Lisickiego w części poświęconej tym przepisom. Natomiast pozwolę państwo, że trochę tak bardziej obiektywnie popatrzę na te przepisy i później ewentualnie spróbujemy sobie doprecyzować poszczególne kwestie. Pozwolę państwo, że w pierwszej kolejności odniosę się do tego wątku, który była uprzejma poruszyć pani poseł, żeby może troszeczkę rozwiać pewne wątpliwości.

Zacznę może od tego, że w uzasadnieniu jest wskazane, że istotą tych zmian jest stworzenie lepszych warunków dla prowadzenia działalności gospodarczej, usunięcie zbędnych formalności. I teraz, proszę państwa, musimy zadać sobie na wstępie pewne fundamentalne pytanie, czym tak naprawdę zajmujemy się? I czy faktycznie ta dziedzina prawa ma sprzyjać temu, żeby prowadzenie działalności było lepsze? A czy ta nowelizacja faktycznie dotyka formalności i cokolwiek upraszcza? Proszę państwa, prawo pracy z intencji, z natury powstało po to, żeby chronić słabszą stronę stosunku pracy. Państwo w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej doskonale zdają sobie z tego sprawę. W związku z tym te narzędzia nie stanowią barier formalnych, tylko konstrukcje prawne, które zawarte są w tych przepisach mają tak naprawdę ułatwiać funkcjonowanie pracownikowi na rynku pracy, a przede wszystkim go chronić, bo jest słabszą stroną stosunku pracy.

Do tego, o czym powiedziała pani poseł. Konstrukcja jest taka, że jak ja dzisiaj tracę pracę i mam zaległy urlop, to ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłacany jest w momencie rozwiązania stosunku pracy. Czyli dzisiaj, jeżeli wynagrodzenie u pracodawcy jest płatne, tak jak pani powiedziała, do 10 dnia miesiąca, to dostanę wynagrodzenie na początku przyszłego miesiąca, czyli na początku listopada. Z mojej perspektywy dość trudno jest zaakceptować treść aktualnej propozycji, z tego względu, że jeżeli pracownik ma zaległy urlop i traci pracę dzisiaj, to musi czekać na te środki z tytułu niewykorzystanego urlopu. Proszę pamiętać, że przyczyną rozwiązania może być art. 52 k.p., czyli rozwiązanie w trybie natychmiastowym z przyczyn zawinionych przez pracownika, ale również może to być przepis art. 55 k.p., czyli to ten pracownik porzuca tego pracodawcę. Dlaczego? Bo doszło do ciężkiego naruszenia uprawnień pracowniczych. W związku z tym może dojść do takiej sytuacji, że pracownik z dnia na dzień traci zatrudnienie. W związku z tym ten potencjalny zastrzyk gotówki, który pojawia się wraz z rozwiązaniem stosunku pracy, jest jego prawem – jest jego pewnym uprawnieniem. Jeżeli odkładamy to w czasie, a ta decyzja dla niego była dość zaskakująca, to tak naprawdę osłabiamy ochronę tegoż pracownika. Czy taka jest intencja prawa pracy, jako jego istoty? Nie w pełni. Oczywiście argumenty, które przytoczył pan mecenas patrząc z perspektywy biznesu pewnie są słuszne. Tyle tylko, czy nie idziemy w takim kierunku odhumanizowania tego procesu i nieskoncentrowania się na pracowniku, któremu poświęcone jest prawo pracy.

Pracownicy nie wchodzi w Prawo przedsiębiorców i nie mówią – proszę zmienić taki czy taki przepis, bo nam jako pracownikom będzie lepiej. Dzisiaj słuchamy o tym, że z perspektywy prowadzenia działalności i sporządzania listy płac mówimy, że tak będzie wygodniej, a istotą prawa pracy jest pracownik jako całość, z jego potrzebami, emocjami, nastawieniem psychicznym

itd. Proszę nie traktować tego jako wyrazu jakieś małostkowości z mojej strony, ale taka jest intencja prawa pracy, po to ono zostało stworzone i po to są te regulacje.

Pozwolą państwo, że odniosę się dalej do tej postaci papierowej bądź elektronicznej. To też proszę państwa, jest tak, że to nie jest wyłącznie wyraz komunikowania się wewnątrz zakładu pracy. Forma, która została zastrzeżona w prawie pracy, która, panie mecenasie, nie dostarcza dzisiaj wątpliwości, ponieważ mamy formę papierową, jest ugruntowane stanowisko orzecznictwa, jeden z pierwszych wyroków to jest 1975 rok, gdzie forma papierowa... Chodzi o zapewnienie jasności, jednoznaczności prawa i obowiązków stron tego stosunku. W nowszym orzecznictwie, zresztą również przytoczonym w uzasadnieniu do tegoż projektu... Orzecznictwo również idzie w takim kierunku. Jesteśmy jako praktycy i teoretycy, świadomi tego, że chodzi o formę papierową, po to, żeby zabezpieczyć interesy stron. Zresztą m.in. dlatego, gdy w k.c. pojawiła się forma dokumentowa, nie korzystaliśmy odesłania z art. 300, bo mamy świadomość tego, że w prawie pracy jest to troszeczkę inaczej uporządkowane – oświadczenie wiedzy czy oświadczenie woli, a może to jest czynność z zakresu prawa pracy. To jeszcze tak do tego dołożę. W związku z tym, proszę państwa, nie chodzi wyłącznie o ułatwienie formy komunikacji. Wprowadzenie postaci elektronicznej na grunt k.p. nie ma również charakteru deregulacji. To jest, proszę państwa, merytoryczna interwencja w pewien fundament prawa pracy, który sprowadza się do stworzenia pewnej normy ochronnej nad pracownikiem.

Oczywiście część przepisów, które państwo zaproponowali, które mają charakter informacyjny – złożenie określonego rodzaju informacji dla pracownika, to można jakoś wyważyć. Zresztą w ogóle ten projekt powinien być przedmiotem nieco szerszej dyskusji w Radzie Dialogu Społecznego. Natomiast proszę państwa, gdy popatrzymy na treść art. 38, czyli tzw. konsultację zamiaru rozwiązania stosunku pracy z zakładową organizacją związkową, to z założenia już gdy ustawodawca w latach siedemdziesiątych tworzył k.p., umyślnie wprowadził tam postanowienie dotyczące formy papierowej, a nie innej formy. A dowodem na to nie jest to, że wtedy nie było e-maila, tylko jeżeli państwo popatrzą w treść art. 52 k.p., to tam nie ma zastrzeżenia formy pisemnej, tylko możemy się ze sobą komunikować w jakiegokolwiek formie, bo ustawodawca już wtedy miał świadomość, że budując funkcję ochronną prawa pracy gwarantujemy formę pisemną, a tam, gdzie zależy nam na tym, żeby to szybko rozstrzygnąć, czyli przepis art. 52, możemy to zrobić w każdy inny sposób. W związku z tym ustawodawca przewidział to, co się stanie w 2025 roku, oczywiście mówiąc trochę żartobliwie, ale to też pokazuje, jaka jest intencja tego przepisu. To nie jest przypadek. Jeszcze raz podkreślam, że tutaj nie chodzi o sam sposób komunikowania się.

Faktycznie zmiana treści art. 38 k.p. doprowadzi do ułatwienia zwalniania ludzi z pracy, a nie jest to redukcja jakiegось bariery formalnej – absolutnie nie o to chodzi. Proszę zwrócić uwagę jeszcze dalej – jeżeli ustawodawca, czy też projektodawca, zakłada elektroniczną formę komunikowania się, to jednocześnie ustawodawca zakłada, że związek zawodowy jako taki, faktycznie, na bieżąco, tę pocztę e-mailową, czy też tę postać elektroniczną obsługuje. Natomiast nie ma żadnej gwarancji w tych przepisach, że tak to się odbywa. Czy w takiej sytuacji należałoby sięgnąć do przepisu art. 33 ustawy o związkach zawodowych i przyjąć, że pracodawca również powinien zapewnić takiego typu sprzęt zakładowej organizacji związkowej. Gdy czyta się uzasadnienie które państwo, że tak powiem, sporządzili do tego projektu można było odpowiedzieć, że tak, a wnioskuję to z tego, że przywołali państwo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2024 r., sygn. II PSKP 86/22, z którego wynika, że jeżeli mówimy o pracownikach, którzy na co dzień posługują się w relacjach biznesowych komunikacją elektroniczną korzystając ze sprzętu komputerowego dostarczonego przez pracodawcę, to znaczy, że ten przepis w nowej odsłonie należałoby czytać tak, że pracodawca również zapewni komputery i dostęp do poczty internetowej tymże związkom zawodowym.

Aż w końcu, proszę państwa, proszę pamiętać, że jesteśmy, mam nadzieję, w przededniu uchwalenia ustawy o układach zbiorowych pracy. Jeżeli faktycznie mielibyśmy mówić o pewnym uproszczeniu, ale takim zindywidualizowaniu tych regulacji, to należałoby przyjąć jako podstawę postać pisemną, natomiast pozostawić stronom na gruncie konkretnego zakładu pracy przestrzeń do tego, ażeby w układzie zbiorowym pracy uzgodnili sobie inną postać komunikowania się i wówczas też mamy szansę wyjść naprzeciw oczekiwaniom strony pracodawców, którzy dość często mówią, że w układach zbiorowych... Że nie ma impulsu do zawierania układów zbiorowych pracy, ponieważ nie ma zachęt. To będzie bardzo dobra zachęta, z tego względu,

że tym chętniej zaprosimy ich do dyskusji, ażeby właśnie już na gruncie konkretnego pracodawcy zindywidualizować formę komunikacji.

To tak w skrócie, proszę państwa – to, co zostało napisane. Jeżeli będą jakieś pytania, uwagi, wątpliwości, to oczywiście pozostają do państwa dyspozycji. Myślę, że co najmniej jednego rozmówcę na tej sali będę miał. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Zgłaszała się pani poseł. Czy mogę tutaj...? Czy pan...? Tak?

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Czy ewentualnie ja mogę...? Chciałam się do tego odnieść.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

To może zrobimy tak – pani poseł ma głos i za chwileczkę oddam Konfederacji Lewiatan, dobrze?

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Dobrze. Dziękuję. Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, bo troszeczkę odeszliśmy od samego tego problemu wypłaty wynagrodzenia, o którym... Ja cały czas ten temat drażę. Poszliśmy bardziej szeroko i pozwólcie państwo, że odniosłabym się do naszego eksperta w ten sposób, że prawo pracy reguluje prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. I trzeba wyważyć te prawa pracownicze i obowiązki pracodawców, bo jeżeli dochodzi w ogóle do zawarcia umowy o pracę, celem pracodawcy bardzo rzadko jest zapewnienie praw pracownikom, danie wynagrodzenia, zadbanie o pracownika. Tylko jeżeli dochodzi do zatrudnienia pracownika, to po to, żeby pracownik zarobił na pracodawcę. Jeżeli pracodawcy narzucimy więcej obowiązków, będzie musiał zatrudnić więcej pracowników, żeby tego pracownika obsłużyć i tutaj wchodzimy w ten problem, który się toczy, bo prawa pracownicze rozszerzamy w k.p., a jednocześnie pozbawiamy pracowników zabezpieczenia. Bo pracodawca dzisiaj coraz częściej nie da – a szczególnie prywatny – nie da umowy o pracę, tylko albo zatrudni na tzw. umowy śmieciowe, które co prawda dają wynagrodzenie, chociażby umowa zlecenia, dają pracę, dają wynagrodzenie, dają ubezpieczenie i przyszłe prawa emerytalne, ale nie dają tych praw, jak np. prawa do urlopu płatnego wypoczynkowego, okres wypowiedzenia. Wiem, że nad tym czuwa też Państwowa Inspekcja Pracy, ale ona musi udowodnić, że to jest stosunek pracy, a nie umowa zlecenia – więc, żeby też takich problemów nie było, od kilkunastu lat bardzo się rozwija u nas tzw. samozatrudnienie, czyli przedsiębiorcy wolą po prostu dawać zlecenie komuś, kto sam opłaca sobie składki z działalności gospodarczej i wtedy nawet odpowiedzialność zapłacenia tych składek, to wszystko ciąży już na tej osobie, która tak naprawdę powinna mieć umowę o pracę, więc to jest duży problem. Jeżeli dzisiaj chcemy zmienić te przepisy, to musimy patrzeć na obydwie strony, żeby zysk był i z jednej, i z drugiej strony – żeby te przepisy, które chcemy wprowadzić do kodeksu pracy, żeby one zwiększały ochronę dla pracownika, ale też by nie były one takim obciążeniem, które spowoduje, że pracodawca powie – nie chcę mieć żadnych pracowników, będę wolnym człowiekiem, będę miał czy podwykonawców, czy w zależności, jaka to jest dziedzina, jak to nazwie...

I teraz jeszcze jedno pytanie do pana eksperta. Bo pan ekspert zakłada, że jeżeli jest zwalniany jakoś 16 dnia miesiąca, 10 dnia miesiąca jest wypłata, to że wynagrodzenie za te 16 dni danego miesiąca, że według art. 85 k.p., że ono będzie wypłacone 10 dnia miesiąca. Wykładnię tego przepisu, którą daje Państwowa Inspekcja Pracy, a wcale nic nie ma w art. 85 k.p. o pracowniku, z którym stosunek pracy jest rozwiązywany, tylko jest o normalnym terminie. I jeżeli dzisiaj ta wykładnia, z którą się zapoznawałam, wydaje mi się, że ona jest jednolita, że jeżeli nawet dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, to jeżeli pracownik ma wypłatę na 10 dzień miesiąca – on tę wypłatę ma wziąć z momentem rozwiązania stosunku pracy, czyli pracodawca powinien wypłacić, nie czekać do 10 dnia miesiąca tylko wypłacić 16 dnia. Tak wypowiadały się sądy, taką wykładnię dała Państwowa Inspekcja Pracy – z którą ja się zapoznawałam, chyba że jestem w błędzie. A tam przecież w art. 85 k.p. nic nie ma, natomiast tutaj poszło. I teraz – jeżeli tam, bez określenia, że z chwilą ustania stosunku pracy powinien to być ostatni dzień, tak jak jest dzisiaj uregulowane przy ekwiwalencie, to jak przyjdzie do wykładni tego nowego przepisu, czy nie będzie odwołania do art. 85 k.p., który ma ustalone terminy u danego pracodawcy, ale w przypadku rozwiązania nie ma tego zapisu. Ale czy zapisując ten przepis dotyczący ekwiwalentu... Jak go będzie czytać? Czy na pewno czytać... Bo ja czytałabym dzisiaj w ten sposób, że wynagrodzenie za pracę otrzymuje 16 dnia miesiąca, bo następuje rozwiązanie stosunku

pracy, a ekwiwalent czeka do 10 dnia miesiąca – więc ten problem, który pan podnosi, że on zostaje bez środków – no, nie. Dostał za 16 dni, tylko musi oczekiwać na zaległy ekwiwalent. Ja ten przepis czytałabym raczej tak i jeszcze raz apeluję... Nie mam pomysłu, jak to rozwiązać, ale apeluję, że jeżeli będziemy zapisywać te zmiany, żeby zapisać tak, żeby nie było wątpliwości i żeby te zapisy faktycznie pomogły ewentualnie jednej i drugiej stronie. Mimo że powinno się wykorzystać urlop za cały okres, często jest tak, że wypłaca się ekwiwalent za 3 trzy lata. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje, są kary, jeżeli nie ma tego urlopu, ale gdzie to najczęściej się zdarza? A jak kończy kadencję wójt – większość ma wypłacane za trzy lata – więc tak to wygląda, że czasami to nie są małe środki i te przepisy, które tutaj wprowadzimy, dotyczą i zarówno pracodawców prywatnych, którzy jednak już nie tak często zatrudniają na umowę o pracę, i dotyczą administracji – dotyczą wszystkich. No, chyba że inaczej, korzystniej jest rozwiązane w innych przepisach dotyczących pracowników, czy w samorządzie, w administracji są zapisy korzystniejsze, ale jak już regulujemy, jak w ogóle dotykamy tych przepisów, to zrobmy tak, żeby nie było później problemów przy wykładni. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję, pani poseł. Pan Robert Lisicki, Konfederacja Lewiatan. I jeśli pan doktor również chciałby się odnieść, to bardzo proszę – następny głos.

Nie wiem, czy ktoś jeszcze z państwa tutaj, z ministerstwa, chciałby odpowiedzieć na uwagi pani poseł, to bardzo proszę, bądź ktoś jeszcze ze strony państwa posłów, to proszę mi wskazać, bo będziemy udzielać jeszcze głosu i powołując się na przystępujemy do szczegółowego rozpatrzenia tego projektu.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Bardzo dziękuję, pani przewodnicząca. Wsluchałem się też w głosy pana dr Błażeja Mądrzyckiego, jak i pani poseł – i trzy kwestie, bo oczywiście nie będę w stanie się odnieść ze względu na ramy czasowe do wszystkich elementów wymienionych przez pana doktora. Z częścią z nich się nie zgadzam, ale tak naprawdę bardziej ze sposobem argumentacji, bo np. późniejsza wypłata ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy to jest prawo pracownika, ale nigdy nie traktowałem wypłaty ekwiwalentu, który może nawet nie być ekwiwalentem, bo wykorzystam cały urlop w naturze, jako jakiegoś dodatkowego zabezpieczenia na wypadek rozwiązania umowy o pracę. Prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy analizowaliśmy w zupełnie innych kategoriach.

Natomiast odpowiadając może na zagadnienie podniesione przez panią poseł, bo to jest rzeczywiście istotna kwestia, bym podkreślił dwa elementy. Ten projekt rzeczywiście – i to chyba warto podkreślić – dotyczy tylko elementu ekwiwalentu. Nie ingerujemy w dotychczasową praktykę, orzecznictwo czy podejście Państwowej Inspekcji Pracy odnośnie wypłaty samego wynagrodzenia. Czyli termin wypłaty wynagrodzenia pozostawiamy taki sam i rzeczywiście stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy w tej sprawie jest takie, że z dniem rozwiązania stosunku pracy pracownik nabywa prawo do należności wynikające z tego stosunku pracy. Nasz postulat, który jest realizowany w tym projekcie, dotyczył tylko faktu przesunięcia płatności za ekwiwalent, o ile taki będzie w ogóle płacony. Pracownik równie dobrze może wykorzystać cały urlop w naturze. Może to być trzy dni ekwiwalentu. Może to być, rzeczywiście w drastycznych przypadkach, który nie powinny mieć miejsca, że dotykamy bardzo zaległego urlopu wypoczynkowego.

Odnosnie drugiej kwestii – prośba do państwa posłów o spojrzenie na ten projekt jako krok w kierunku tych dobrych przedsiębiorców, którzy stosują umowy o pracę. Bo co my czynimy tym projektem? My mówimy tym pracodawcom, że tak naprawdę możemy pewne – i trochę tu uprościć – pewne formalności... Że tak powiem, wyjść im naprzeciw. Bo to, że dziś w wielu zakładach pracy jest praktyka komunikacji elektronicznej między pracownikiem a pracodawcą i działa to w dwie strony... Podam prozaiczny przykład, który jest tutaj modyfikowany tym projektem. Mamy instytucję, która wychodzi naprzeciw pracownikom. Każdy pracownik w Polsce może złożyć wniosek o czas wolny w celu realizacji kwestii prywatnych, za odpracowaniem, co mówi dzisiaj k.p. – oficjalnie, ty, pracowniku, powinien złożyć to na piśmie, czyli powinien wziąć kartkę papieru, napisać taki wniosek i przedłożyć komuś w kadrach. Czy tak się dzieje w praktyce? Pracodawcy wychodzą naprzeciw pracownikom. Wolą dostać maila bądź taki wniosek w przeznaczonym do tego systemie intranetowym. Są w sprzeczności z przepisem – i myślę, że ten projekt dotyczy w dużej mierze tego, żebyśmy wyszli temu naprzeciw.

Odniosę się do zarzutu, że to będzie osłabienie ochrony pracownika. Przepraszam bardzo, ale jeżeli związek przekaze pracodawcy adres mailowy, na który ja mogę kierować korespondencję

ze związkiem zawodowym w postaci elektronicznej i nie odczyta tej korespondencji, to równie dobrze mógłbym użyć argumentu, że również pismo złożone przez pracodawcę może pozostać bez rozpatrzenia. To jest odpowiedzialność pracodawcy, żeby wykazał, że po pierwsze, miał sposób komunikacji ze związkiem zawodowym, bo jeżeli pracodawca nie wykaże tego, że związek zawodowy przekazał mu, czy nie ustalono adresu mailowego do korespondencji, to cały czas ma problem, bo nie wysłał we właściwy sposób dokumentu do konsultowania przyczyn wypowiedzenia. Konsultacja przyczyn wypowiedzenia, nie finalne rozstrzygnięcie czy to wypowiedzenie... Sposobu składania wypowiedzenia. Ten projekt, co jest istotne, wydaje mi się, że z punktu widzenia związków zawodowych, nie dotyka sposobu nawiązywania umowy o pracę i rozwiązywania umowy o pracę, tutaj wciąż pozostaje według k.p. forma pisemna – więc szanowni państwo, mam tylko jedną prośbę, żebyśmy na ten projekt spojrzeli z punktu widzenia tych przedsiębiorców, którzy stosują umowy o pracę, którzy chcą je stosować, a którym moglibyśmy troszeczkę zmniejszyć obecne obciążenia biurokratyczne. A dodam jeszcze jedną rzecz – wciąż na szczęście na rynku pracy, spośród 17 mln osób zatrudnionych, wydaje mi się, bo nie mogą teraz spojrzeć na dane, ale ponad 15 mln to osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, czemu kibicujemy i co jest zupełnie zrozumiałe, że to podstawowa forma współpracy między pracodawcą a osobą fizyczną.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Panie doktorze, bardzo przepraszam, ale mam tutaj zgłoszenia ze strony pań posłanek, bo zaczyna się posiedzenie kolejnej Komisji. Mamy jeszcze chwilę, ale proponuję przejść do szczegółowego rozpatrzenia tego projektu. Nikt nie złożył poprawek. Z całym szacunkiem dla uwag, które przedstawiła pani poseł, ale nie mamy formalnie złożonych poprawek.

Szanowni państwo, przystępujemy do szczegółowego rozpatrzenia projektu. Czy są uwagi do tytułu projektu ustawy? Nie ma?

Legislator Anna Jakubik:

Nie ma.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze.

Przechodzimy do art. 1. Czy są uwagi do art. 1? Bardzo proszę. Art. 1. Zaraz będziemy wchodzić w zmiany, tylko do art. 1.

Legislator Anna Jakubik:

Pani przewodnicząca, jeżeli będziemy rozpatrywać poszczególnymi zmianami, to Biuro Legislacyjne do kolejnych zmian...

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Odniesie się...

Legislator Anna Jakubik:

Do kolejnych zmian.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze, oczywiście. Dobrze. Wchodzimy w zmianę nr 1. Czy są uwagi do zmiany nr 1? Nie ma.

Czy są uwagi do zmiany nr 2?

Szanowni państwo, czy są uwagi do zmiany nr 3?

Czy są uwagi do zmiany nr 4?

Czy są uwagi do zmiany nr 5?

Czy są uwagi do zmiany nr 6? Nie ma, tak?

Szanowni państwo, czy są uwagi do zmiany nr 7?

Czy są uwagi do zmiany nr 8? Bardzo proszę, pani poseł.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

To ja mam pytania, na które nie otrzymałam odpowiedzi. Jeżeli przyjmiemy taki zapis jak teraz, to tę sytuację, którą opisałam... Wypłata, to znaczy rozwiązanie stosunku pracy 16 dnia miesiąca, wypłata ustalona na 10 dzień następnego miesiąca. Jak będzie tutaj... Obowiązek pracodawcy? Kiedy wypłacić wypłatę, kiedy ekwiwalent? Bo to zmiana nr 8, prawda?

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak, tak. Bardzo proszę.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Biuro Legislacyjne, jeżeli mogłabym prosić.

Legislator Anna Jakubik:

Szanowni państwo, to jest po prostu kwestia merytoryczna, więc jeżeli można byłoby prosić o odpowiedź w tym zakresie stronę rządową...

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Ale jaka będzie właśnie wykładnia tego przepisu?

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Czy strona...?

Główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Jadwiga Stefaniak:

Chcieliśmy tutaj potwierdzić praktycznie te, że tak powiem, zasady, które w tej chwili obowiązują, jeśli chodzi o termin wypłaty wynagrodzenia przysługującego pracownikowi – on będzie ustalany na dzień rozwiązania stosunku pracy. Natomiast te należności, które są ustalane w oparciu o okresy dłuższe, zazwyczaj są w terminach wypłaty ustalone u danego pracodawcy. Czyli to będzie zazwyczaj tak jak mówili tutaj panowie reprezentujący pracodawców i pracowników – to zwykle jest następny... Zwłaszcza w podmiotach gospodarczych, u pracodawców, gdzie występują składniki wynagrodzenia wymagające odniesienia się do dłuższych okresów. To tylko tyle tutaj, wydaje się.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Powiem tylko o swojej wątpliwości. Bo, tak jak mówię, w art. 85 k.p. nic na ten temat nie ma, że to należy wypłacić z dniem rozwiązania, ale jest podkreślane, że ze względu na to, że dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, to tego pracownika już nie wiążą zasady u danego pracodawcy, dlatego ustalono ten termin na dzień rozwiązania stosunku pracy i tak Państwowa Inspekcja Pracy... Tak? Do tego się przychyliły sądy, że orzekały, że jednak wszystkie świadczenia powinny być wypłacone z dniem rozwiązania stosunku pracy – więc jeżeli dzisiaj zmienimy ten przepis, to tak naprawdę z dniem wypłaty, co do wykładni, nie zmienimy tego terminu. Tylko troszeczkę dołożymy, że znowu będziemy się opierać na wykładni. Bo w moim przekonaniu, jeśli czyta się te orzeczenia sądu, które podnosiły, że z momentem rozwiązania już nie wiąże tego pracownika stosunek pracy, nie wiążą te zasady – że tak naprawdę termin wypłaty ekwiwalentu po takiej zmianie może nie zmienić się, jeżeli chodzi o wykładnię sądu i to może być przyczyną wielu następnych spraw w sądach.

Legislator Anna Jakubik:

Nie jesteśmy w stanie ocenić.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Właśnie cały czas mówię – nie ma w art. 85 k.p., że inaczej...

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Chciałem się odnieść. Czy można?

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Jeżeli krótko i w bardzo skondensowany sposób...

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Krótko.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak, tak, tak, rozumiem. Bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Patrzę na ekspertów ministerstwa, ale proszę mnie poprawić, bo to jest bardzo ciekawa dyskusja i w ogóle jedna z najbardziej skomplikowanych kwestii w prawie pracy, czyli wypłata wynagrodzenia.

Czytamy zmianę, która została zaproponowana w tym projekcie ustawy – w § 4 mamy coś nowego, bo mówimy o tym, że pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu w terminie wypłaty

wynagrodzenia. Na czym polega zmiana w porównaniu do dnia dzisiejszego? Dzisiaj zgodnie z interpretacją Państwowej Inspekcji Pracy musiałbym wypłacić ekwiwalent w dniu rozwiązania umowy, czyli w przykładzie pani poseł – 16 października. Ten przepis stanowi, że szukam dnia wypłaty wynagrodzenia, dla mnie po rozwiązaniu stosunku pracy, czyli to będzie np. 10 listopada.

Natomiast § 5 – tutaj zmieniany, stanowi o tym, że jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień przed zakończeniem stosunku pracy, czyli wynagrodzenie miałem zapłacić 10 października, a moja umowa pracy rozwiązuje się 16 października, to będę miał od dnia rozwiązania stosunku pracy 10 dni, czyli będę musiał do 26 października zapłacić ekwiwalent. Tak czytam te przepisy, ale spoglądam również na przedstawicieli ministerstwa czy dobrze sobie odkodowaliśmy, bo to dla nas też ważna sprawa.

A więc te przepisy naszym zdaniem modyfikują sprawę tak, że dzisiaj wypłacam ekwiwalent w dniu rozwiązania stosunku pracy, czyli 16 października, a teraz, po zmianach, będę szukał terminu wypłaty wynagrodzenia bądź będę dodawał 10 dni do tego momentu od rozwiązania stosunku pracy.

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Nie, bo jest 10 dzień po zakończonym miesiącu. Czyli jeżeli jest 10 dzień to nie jest termin przed, bo za ten październik należy normalnie pracownikowi wypłacić do 10 listopada.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Tak, pani poseł ma rację, jeżeli będzie...

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Ja ten przepis czytam tak, że jeżeli poseł otrzymuje wynagrodzenie na 23 dzień miesiąca, za dany miesiąc, to np. 28 dnia miesiąca jest wypłata wynagrodzenia, a stosunek pracy rozwiązuje się 30 dnia. To ja czytam, że to takich sytuacji dotyczy, bo 28 dnia jest za październik... Pracodawca ma wypłatę. A rozwiązuje stosunek pracy 30 dnia. To do 30 dnia... To jest... Termin przypadał wcześniej, czyli teraz będzie miał do 10 listopada do wypłacenia ekwiwalent. A dodatkowego wynagrodzenia ten pracodawca nie płaci, bo 28 dnia... Ja też mam do zakończenia miesiąca, więc 28 dnia reguluje cały miesiąc. Jeżeli przez te dwa dni coś się zmieni, to wtedy trzeba byłoby robić korektę na tę dodatkową wypłatę czy zwrot, ale rozliczyć się za całość 30 dnia. Normalnie, jeżeli nic się nie zmienia, to z tym pracownikiem pracodawca, 28 dnia, robiąc mu wypłatę, rozliczył się za cały październik. I to dotyczy takiej sytuacji, że w tym przypadku... Pracodawca ma 10 dni, a termin 10 dnia, normalny, to jest za poprzedni miesiąc, czyli jeżeli 16 października, to termin płatności tego wynagrodzenia jest 10 listopada, więc nie jest przed terminem rozwiązania.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Pani poseł ja się zgadzam. Jeszcze patrzę też na stronę ministerstwa, bo oczywiście te moje wypowiedzi są bardziej diagnozujące sprawę niż rozstrzygające.

Ma dla nas chyba znaczenie, jeżeli chodzi o legislację, kolejność przepisów. Czyli pierwszy przepis, to jest zasada... Zgodnie z § 4 pracodawca dokona wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa, w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalone zgodnie z art. 85. Ale ja 28 dnia jeszcze nie wiem, że będę... W teorii nie rozwiązaliśmy tego stosunku pracy, więc dopiero na dzień 30 zastanawiam się i szukam terminu wypłaty ekwiwalentu. Tego dnia dopiero analizuję sytuację. Więc po pierwsze, § 4 mówi mi, że szukam terminu wypłaty wynagrodzenia. To jest 10 listopada, bo od 30 października, powiedziałbym, że to 10 listopada jest najbliższym terminem wypłaty wynagrodzenia.

Posel Barbara Bartuś (PiS):

No nie. O co mi chodzi? Że mamy sytuację z dołu... Z góry... Nie pamiętam, jak to się nazywa. Ale mamy tak – jeżeli za październik otrzymujemy wynagrodzenie 28 dnia, to jeżeli stosunek pracy rozwiąże się 31 października, to jest zastosowany § 5. Ale w przypadku, jeżeli terminem jest 10 dzień następnego miesiąca, czyli jak rozwiązuje się stosunek pracy z dniem 31 października, to terminem wypłaty jest 10 listopada, więc nie było rozwiązania przed, więc § 5 nie ma zastosowania.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Pani poseł, pani poseł, momencik. Biuro Legislacyjne, bardzo proszę.

Legislator Anna Jakubik:

Szanowni państwo, szanowna pani przewodnicząca, oczywiście, to jest tak – tą główną zasadą... Ewentualnie poproszę później o potwierdzenie stroną rządową, jeżeli powiem coś nie tak. Główną zasadą jest § 4...

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Tak.

Legislator Anna Jakubik:

Czyli wypłata ekwiwalentu pieniężnego nastąpi w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85. Przyjmijmy, że ten termin wypada na dzień 28, tak?

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Wynagrodzenia za dany miesiąc.

Legislator Anna Jakubik:

Tak, wynagrodzenia, zgodnie z art. 85. To przyjmijmy, że jest to 28 dzień, niech to będzie październik, tak? I jeżeli rozwiązuję stosunek pracy z dniem 30 października, to wówczas mam do zastosowania przepis § 5...

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Tak.

Legislator Anna Jakubik:

Czyli dzień wypłaty wynagrodzenia ustalony na podstawie art. 25 przypada przed zakończeniem stosunku pracy, prawda? Tak, zgodnie z art. 85 przypada na dzień przed zakończeniem, tak. I w takim przypadku termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego nastąpi w terminie 10 dni od dnia zakończenia stosunku pracy, czyli 10 dni od 30 października, tak? No, to powiedzmy będzie 10 listopada i jeżeli później, w kolejnym miesiącu, znowu nam wchodzi jakiś inny termin, tak jak pani poseł to już powiedziała...

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

To znaczy ten przypadek już mamy załatwiony...

Legislator Anna Jakubik:

Właśnie tak.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Nie mamy żadnych wątpliwości.

Legislator Anna Jakubik:

Tak.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Ale ja mam inną wątpliwość. Termin wypłaty u danego pracodawcy jest po zakończonym miesiącu, 10 dnia.

Legislator Anna Jakubik:

10 dnia.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

I teraz następuje rozwiązanie stosunku pracy, 16 października. Jakby mi pani właśnie przedstawiła, kiedy wypłaca się wynagrodzenie, a kiedy i na jakiej podstawie wypłaca się ekwiwalent za urlop?

Legislator Anna Jakubik:

Ewentualnie też poproszę stronę rządową o korektę. Rozumiem, że 10 dnia jest wypłata wynagrodzenia?

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Tak.

Legislator Anna Jakubik:

No, to tutaj nie mamy żadnych wątpliwości, tak? Bo 10 dnia...

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Nie, bo 16 dnia rozwiązujemy stosunek pracy. Mielśmy wypłacone 10 dnia za wrzesień.

Legislator Anna Jakubik:

Za poprzedni miesiąc.

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Tak.

Legislator Anna Jakubik:

Natomiast my rozwiązujemy stosunek pracy 16 października...

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Tak.

Legislator Anna Jakubik:

Więc do wypłaty wynagrodzenia, rozumiem, mamy zastosowanie § 4, czyli wypłata wynagrodzenia nastąpi w terminie zgodnym z art. 85 i to będzie wypłata wynagrodzenia za te sześć przepracowanych dni, tak? Bo o to pani poseł chodzi?

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Nie. Nie, chyba się nie rozumiemy...

Legislator Anna Jakubik:

Właściwie 16 dni, bo od pierwszego.

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Nie, bo my tutaj nie ruszamy terminu wypłaty wynagrodzenia.

Legislator Anna Jakubik:

No, tak, ale pani poseł zapytała też o wypłatę wynagrodzenia i ekwiwalentu.

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Ale niech mnie pani mecenas zrozumie – jeżeli mamy termin 10 dnia następnego miesiąca i teraz 16 dnia następuje rozwiązanie stosunku pracy. My tutaj nic o tym nie mówimy, jak następuje, bo to jest uregulowane w art. 85. Nie ma co się odwoływać do § 4, czy czegokolwiek. To jest uregulowane w art. 85 i tam właśnie jest ten termin – że to jest 10 dzień następnego miesiąca. Tylko zgodnie z orzecznictwem sądu, które mówi o rozwiązaniu stosunku pracy, Państwowa Inspekcja Pracy wymaga, żeby takiemu pracownikowi wynagrodzenie wypłacić 16 dnia. No, bo tego nie zmieniamy, więc i wykładnia się nie zmienia. I teraz – jak mamy wypłacić ekwiwalent? Bo niezgodnie z § 5, bo ten 10 dzień... Nie możemy mówić o jakimkolwiek 10 dniu, bo moglibyśmy mówić, że zawsze przypada termin, bo możemy... Było wypłacone 10 września i ten... Bo zawsze przypada. Tutaj termin, zgodnie z ustaleniem, które dotyczy danego pracodawcy, jest dopiero 10 listopada. I teraz jest – jak ekwiwalent. Bo tutaj nie... Nie będzie wypłacony na podstawie § 5, tylko wracamy do § 4.

Legislator Anna Jakubik:

Do § 4.

Posel Barbara Bartuś (PiS):

I teraz – czy w tym przypadku będzie miało to zastosowanie, że to jest dzień płatności u danego pracodawcy? Czy Państwowa Inspekcja Pracy pójdzie tak samo? Nie, stosunek pracy się skończył, więc zgodnie z art. 85 i utrwalonym orzecznictwem – 16 dnia należy też wypłacić ekwiwalent?

Legislator Anna Jakubik:

Szanowna pani poseł, zgodnie z projektem i proponowanymi rozwiązaniami – projektowanymi przepisami zawartymi w tym projekcie, w takim przypadku, jaki pani poseł przedstawiła, powinien mieć zastosowanie przepis § 4. Natomiast jak będzie postępowała Państwowa Inspekcja Pracy? No, przykro, niestety, my nie jesteśmy w stanie tego ani przewidzieć, ani w praktyce... Ja panią poseł oczywiście rozumiem...

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Musimy mieć jakiś cel i musimy wiedzieć, co tworzymy i kiedy to wynagrodzenie będzie wypłacone.

Legislator Anna Jakubik:

To jeżeli... Przy czytaniu przepisów projektu ustawy w ocenie Biura Legislacyjnego zastosowanie będzie miał przepis § 4. Czy strona rządowa... Właśnie. Czyli w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85. I tutaj nie ma żadnych wątpliwości. Natomiast...

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Wątpliwości, pani mecenas, są, bo skoro sądy miały wątpliwości w zastosowaniu art. 85 i podnosiły, że ten termin nie może być stosowany, bo nastąpiło... Jeżeli ten art. 85 zastosujemy tu z tymi wątpliwościami, to obawiam się, że sądy będą miały...

Legislator Anna Jakubik:

To te wątpliwości jakby w dalszym...

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Czyli trzeba będzie dalej wracać...

Legislator Anna Jakubik:

Właśnie.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Do dnia rozwiązania.

Legislator Anna Jakubik:

Natomiast nie mamy też wpływu – my, tutaj, w ramach prac parlamentarnych – nie mamy wpływu na decyzje i na interpretacje Państwowej Inspekcji Pracy.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Musimy stworzyć takie prawo... Bo po to jest też wykładnia historyczna. Jeżeli nie da się w postaci literalnej, to jednak często sięga się... A szczególnie gdy są sprawy przed Trybunałem Konstytucyjnym, sięga się do wykładni historycznej i musimy mówić, jaki cel chcemy osiągnąć, a ten cel powinien być potem zapisany w dobrym zapisie, który nie będzie budził wątpliwości przy wykładni.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Szanowni państwo, teraz tego nie rozstrzygniemy. No, bo stanowisko państwa tutaj, ze strony rządowej, jak i tu panie z Biura Legislacyjnego przedstawiają takie stanowisko wobec pani wątpliwości. Pani poseł te wątpliwości podnosi, że tak powiem nieustannie, nie wnosząc formy pisemnej w postaci jakiegokolwiek poprawki. Ale to nie jest uwaga, pani poseł, żeby była jasność.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Pani przewodnicząca, bardzo przepraszam, bo ja tutaj rozumiem, że ktoś ma inne posiedzenia Komisji, tylko że posiedzenie podkomisji, to nawet nie jest do żadnych statystyk, więc wypracujemy tutaj to, mając ekspertów, żeby to dobrze, żeby na posiedzeniu Komisji już nie wracać z tą dyskusją.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Właśnie myślę, pani poseł, że powrót z tą dyskusją jest nieunikniony na posiedzeniu Komisji. Bo państwo przedstawiają te stanowiska... Myślę, że przyjrzymy się temu także jeszcze bardzo szczegółowo, żeby na posiedzeniu Komisji naprawdę dać jasną, klarowną odpowiedź. Bo ja akurat tutaj się zgadzam – przepis nie może budzić wątpliwości. A nie ukrywam, że ta dyskusja mnie bardzo niepokoi.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Przepraszam, zawsze przeżywam.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Ona mnie niepokoi, bo w jednej sprawie mamy tutaj właściwie kilka zdań, ze strony i państwa ekspertów – bardzo sobie cenię panów głos panów, oczywiście głos ze strony rządowej i przepracowany projekt, co przecież też nie trwało krótko, jeśli chodzi oczywiście o pracę nad tym projektem. Bardzo dziękuję za głos ze strony Biura Legislacyjnego i też za pani uwagi – więc myślę tak, ponieważ weszliśmy w zmianę nr 8 i uwag nie było i weszliśmy, a się pojawiły i to dosyć nagle, powiedziałabym nieemocjonalne, ale ekspresyjne, jeśli chodzi o treści, więc szanowni państwo, przyjmijmy tak – jeśli zechcecie takie rozwiązanie przyjąć – na posiedzeniu Komisji

będziemy dyskutować nad tym tematem, ja panią przewodniczącą oczywiście powiadomię o przeprowadzonej tutaj dyskusji i oczywiście...

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Przedstawi to pani w sprawozdaniu.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Przedstawię to w sprawozdaniu, dobrze? Tak się umawiamy.

Szanowni państwo, czy są uwagi... Tak? Bardzo proszę.

Legislator Anna Jakubik:

Szanowna pani przewodnicząca, mamy jeszcze pytanie ze strony Biura Legislacyjnego, jeżeli chodzi o zmianę nr 8 i o projektowany § 5.

Mamy takie sformułowanie – na dzień przed zakończeniem stosunku pracy. Chciałam zauważyć, że k.p. dotychczas nie posługuje się takim pojęciem jak zakończenie stosunku pracy mamy albo rozwiązanie, albo wygaśnięcie stosunku pracy. Tym bardziej, że właśnie w art. 171, do którego dodajemy ten § 4 i 5... Już w § 1 mamy również – rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. I pytanie do strony rządowej, czy jednak w § 5 nie powinniśmy w tych dwóch miejscach zastąpić...

Zastępca dyrektora departamentu w MRPIPS Mirosława Brzostek-Kleszcz:

Tak, jak najbardziej, wyrażamy zgodę. Tak.

Legislator Anna Jakubik:

Przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, prawda? Dwa razy pojawia się to sformułowanie.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Przyjmujemy.

Legislator Anna Jakubik:

Szanowna pani przewodnicząca, szanowna Komisjo, jeżeli podkomisja byłaby skłonna udzielić upoważnienia, możemy tej korekty dokonać w ramach upoważnienia.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak. Bardzo proszę, czy państwo wyrażają zgodę?

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Tak, jak najbardziej.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję.

Legislator Anna Jakubik:

Dziękujemy bardzo. I jeszcze jedno pytanie – ten § 5. Przepis § 5 kończy się sformułowaniem, że ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym. Powstaje też pytanie – poprzedzającym co? Ja rozumiem, że w art. 85 § 3 mamy już takie sformułowanie, ale ono występuje tylko jeden jedyny raz w k.p. Pytanie do strony rządowej, czy nie należałoby doprecyzować, że np. w dniu poprzedzającym – ten dzień. Ponieważ wcześniej mówimy o dniu wolnym od pracy, tak?

Główny specjalista w departamencie MRPiPS Jadwiga Stefaniak:

To już jest. Tak.

Legislator Anna Jakubik:

Dobrze, to dziękujemy bardzo.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Szanowni państwo, też przyjmujemy, że w ramach upoważnienia Biura Legislacyjnego, tak?

Legislator Anna Jakubik:

Tak, oczywiście, dziękujemy.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Dobrze. Bardzo dziękuję za te uwagi.

Szanowni państwo, czy są uwagi do zmiany nr 9? Nie ma? Bardzo dziękuję.

Czy są uwagi do zmiany nr 10?

Przechodzimy do art. 2. Do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wprowadzane są następujące zmiany w określonym brzmieniu.

Czy są uwagi do zmiany nr 1 w art. 2? Nie ma.

Czy są uwagi do zmiany nr 2 w art. 2? Szanowni państwo?

Legislator Anna Jakubik:

Tak.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak, bardzo proszę.

Legislator Anna Jakubik:

Dziękuję bardzo. Pani przewodnicząca, szanowni państwo, w zmianie nr 1 doprecyzowujemy brzmienie art. 4 ust. 3 przez wprowadzenie pojęcia, że organizacja związkowa wymaga... Postanowienia regulaminu wymagają uzgodnienia z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów. I teraz – w zmianie nr 2, w art. 8 ust. 2, zdanie drugie, projektując ten przepis również nadajemy nowe brzmienie, że pracodawca, u którego nie działa ta organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikami, powtarzamy – „wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów”, czyli powtarzamy frazę z art. 4 ust. 3 i dalej jeszcze – „o których mowa w art. 4 ust. 3”.

W ocenie Biura Legislacyjnego jest to nadregulacja i proponujemy, aby skrócić i napisać w ten sposób – „uzgadnia regulamin z pracownikami, o których mowa w art. 4 ust. 3”. Tak?

Zastępca dyrektora departamentu w MRPIPS Mirosława Brzostek-Kleszcz:

Zgoda.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak.

Legislator Anna Jakubik:

Dziękuję bardzo. Dobrze, to też jeżeli...

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

W ramach upoważnienia.

Legislator Anna Jakubik:

Możemy w ramach upoważnienia. Bardzo dziękujemy.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo dziękuję. Czy państwo mają jakąś uwagę, ze strony...? Pytam państwa tutaj, ze strony ministerstwa. Dobrze, czyli nie ma uwag.

Szanowni państwo, przechodzimy do art. 3. Bardzo proszę.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

Nie mam tutaj w tej chwili poprawki na piśmie, ale już ją zgłaszam, jeżeli znajdzie poparcie u pani przewodniczącej. Było przyjęte dawniej, że takie standardowe vacatio legis w kodeksach jest 30 dni. Może byśmy to vacatio legis wydłużyli właśnie do tych 30 dni, bo tak się stosuje przy kodeksach. 14 dni to podstawowe dla wszystkich ustaw, a kodeksy... Nawet my jesteśmy taką nadzwyczajną podkomisją do kodeksu, bo kodeksy są i też w procedowaniu takie nadzwyczajne – więc jakbyśmy zrobili 30 dni – to proponuję. Tylko nie pamiętam, czy tam jest jeden miesiąc, czy zapisuje się 30 dni.

Zastępca dyrektora departamentu w MRPIPS Mirosława Brzostek-Kleszcz:

30 dni.

Poseł Barbara Bartuś (PiS):

30 dni, tak jak mówię. Proponuję, żebyśmy wydłużyli to vacatio legis do 30 dni. Pytanie do strony rządowej... To byłby taki standard, który do tej pory stosowaliśmy przy legislacji.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Bardzo proszę.

Zastępca dyrektora departamentu w MRPIPS Mirosława Brzostek-Kleszcz:

Z naszej strony – do tej pory projekty, które były przedstawiane, miały raczej 21 dni, przynajmniej te, które ostatnio procedowaliśmy. Ale z naszej strony tutaj nie ma uwag, możemy to vacatio legis też przedłużyć. To nie ma...

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Powiem, że jeszcze z prawa pamiętam, że ten podstawowy to 14 dni, 30 dni było dla kodeksów jako takiej ustawy wyróżniającej się, szczególnej.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Szanowni państwo, rozumiem, że 14 dni wynika... Z jakiego względu państwo przyjęli akurat 14 dni?

Zastępca dyrektora departamentu w MRPIPS Mirosława Brzostek-Kleszcz:

Głównie z zakresu regulacji i tego, że wszystkie pomysły, czy inicjatywy zgłaszane przez zespół deregulacyjny SprawdzaMY szły szybko, więc na etapie rządowym my te 14 dni proponowaliśmy niejako z automatu wszystkim projektom wychodzącym od Inicjatywy SprawdzaMY, tak?

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Pani poseł, nie ma pani poprawki ani...

Posel Barbara Bartuś (PiS):

To znaczy, poprawkę mogę zrobić, tylko bardziej zgoda... Szanowna pani przewodnicząca, tutaj nie chodzi też o to, tylko mówię – takie pewne zasady, wdrożenie kodeksu zawsze wymaga większej pieczołowitości. Tak jak i w samym naszym regulaminie postępowania z kodeksami, z projektami kodeksów, jest inaczej stosowane – te terminy są wydłużane. I taki był zwyczaj. Ja tylko dlatego. Tutaj, nie wiem, na ile to żeby wdrożyć... Bo bez tych zmian i tak funkcjonuje forma elektroniczna, więc nie wiem, na ile to ma znaczenie w tym, czy to będzie taki... Czy tam... Chodzi bardziej o takie zwykłe zasady.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Tak rozumiem, ja się absolutnie pod tym podpisuję. Zmiany kodeksowe są, że tak powiem, zmianami cięższego kalibru i zdecydowanie poważniejszymi niż zwykła ustawa, choć wartość ustawy oczywiście jest też ogromna. Natomiast...

Posel Barbara Bartuś (PiS):

To też jest ustawa.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Oczywiście. Natomiast szanowni państwo, przyjmijmy tak – pani poseł, jeżeli zechciałaby się pani na to zgodzić, to poproszę o poprawkę na posiedzeniu Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach, a my tu przyjmijmy to w takiej formie, dobrze?

Posel Barbara Bartuś (PiS):

Tak, zgadzam się.

Przewodnicząca poseł Karolina Pawliczak (KO):

Okej. Szanowni państwo, w takim razie przegłosujemy cały projekt tej ustawy. Bardzo proszę, kto jest za? Może spróbujemy zagłosować ręcznie, jest nas tak niewiele. Kto jest przeciw? Kto się wstrzymał? Głosowało 3 posłów, 2 było za, nikt nie był przeciw, 1 głos wstrzymujący. To już jest jakiś plus – pani poseł się wstrzymała. Bardzo dziękuję.

Bardzo dziękuję za te wszystkie uwagi. Szanowni państwo, czy są jeszcze jakieś uwagi do przegłosowanego już projektu? Jeśli nie, bardzo serdecznie dziękuję państwu za wszystkie wyrażone opinie. Dziękuję panom ekspertom, bo to dla nas jest bardzo istotny głos i zapraszam od razu na posiedzenie Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach dotyczące tego projektu, prawdopodobnie w listopadzie.

Bardzo dziękuję. Zamykam posiedzenie podkomisji.