



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-0610-145-25

Druk nr 1601
Warszawa, 29 lipca 2025 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Projekt ma charakter deregulacyjny.

Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

Donald Tusk

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) użyte w art. 22² w § 8 i w art. 23¹ w § 3 wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”;
- 2) w art. 38:
 - a) w § 1 wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”,
 - b) w § 2 skreśla się wyrazy „na piśmie” i po wyrazie „pracodawcy” dodaje się wyrazy „w postaci papierowej lub elektronicznej”;
- 3) w art. 129:
 - a) w § 3 wyrazy „w formie pisemnej lub elektronicznej” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”,
 - b) w § 4 w pkt 3 i 4 skreśla się wyraz „pisemny” i po wyrazie „pracownika” dodaje się wyrazy „złożony w postaci papierowej lub elektronicznej”;
- 4) w art. 142, w art. 143, w art. 144 i w art. 150 w § 5 skreśla się wyraz „pisemny” i po wyrazie „pracownika” dodaje się wyrazy „złożony w postaci papierowej lub elektronicznej”;
- 5) w art. 151 w § 2¹ w zdaniu pierwszym skreśla się wyraz „pisemny” i po wyrazie „wniosek” dodaje się wyrazy „złożony w postaci papierowej lub elektronicznej”;
- 6) w art. 151² w § 1 skreśla się wyraz „pisemny” i po wyrazie „pracownika” dodaje się wyrazy „złożony w postaci papierowej lub elektronicznej”;
- 7) w art. 151⁷ w § 6 skreśla się wyraz „pisemny” i po wyrazie „wniosek” dodaje się wyrazy „złożony w postaci papierowej lub elektronicznej przez”;
- 8) w art. 171 po § 3 dodaje się § 4 i 5 w brzmieniu:

„§ 4. Pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85.

§ 5. Przepisu § 4 nie stosuje się, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia ustalony zgodnie z art. 85 przypada na dzień przed zakończeniem stosunku pracy. W takim przypadku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, dokonuje się w terminie 10 dni od zakończenia stosunku pracy. Jeżeli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym.”;

- 9) w art. 174 w § 1 skreśla się wyraz „pisemny” i po wyrazie „pracownika” dodaje się wyrazy „złożony w postaci papierowej lub elektronicznej,”;
- 10) w art. 174¹ w § 1 i w art. 237⁴ w § 3 wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”.

Art. 2. W ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 4 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Jeżeli u pracodawcy, o którym mowa w ust. 2, nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz lub nietworzenia Funduszu wymagają uzgodnienia z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów.”;

- 2) w art. 8 ust. 2 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów, o których mowa w art. 4 ust. 3.”.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych ma na celu uproszczenie regulacji i zapewnienie lepszego ich dostosowania do potrzeb pracowników i pracodawców, w tym przedsiębiorców. Proponowane zmiany są wyjściem naprzeciw postulatowi deregulacyjnemu wypracowanemu przez Rządowy Zespół do spraw Deregulacji powołany przez Radę Ministrów w marcu 2025 r.

Skutkiem wejścia w życie ustawy będzie stworzenie lepszych warunków dla prowadzenia działalności gospodarczej, usunięcie zbędnych formalności oraz uspoźnienie systemu prawnego w zakresie prawa pracy. Projekt ustawy przygotowano w oparciu o stanowisko zawarte w fizekach zawierających ocenę propozycji deregulacyjnych nr MRPiPS-9-153, MRPiPS-10-154 oraz MRPiPS-14-183.

1. Zmiana terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop (zmiana w art. 171 § 4 Kodeksu pracy)

Według obecnie obowiązujących przepisów prawa pracy, roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za urlop staje się wymagalne w dniu rozwiązania umowy o pracę. Powoduje to konieczność generowania przez pracodawców dodatkowych list płac i przelewów, poza comiesięcznymi listami wynagrodzeń, oraz może prowadzić do nieprawidłowego wyliczenia wysokości ekwiwalentu z powodu konieczności jego ustalenia przed ustaniem stosunku pracy. Projektowane zmiany ustalają termin wypłaty ekwiwalentu za urlop na ten sam dzień, w którym wypłacane jest wynagrodzenie.

Skutkiem projektowanych zmian będzie m.in.:

- uproszczenie procesu rozliczeń przy rozwiązaniu 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 dzięki bardziej klarownej konstrukcji przepisów oraz przyznaniu pracodawcom czasu na bezsporne wyliczenie wysokości ekwiwalentu po ustaniu stosunku pracy,
- odciążenie działów kadrowo-płacowych, szczególnie w firmach z dużą rotacją pracowników.

2. Zmiana liczby przedstawicieli pracowników w uzgodnieniach z zakresu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

(zmiana projektowana w art. 4 ust. 3 i w art. 8 ust. 2 zdanie drugie ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288)

Kolejnym problemem rozwiązywanym w niniejszym projekcie jest przewidziany w przepisach ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, odmienny od innych spraw z zakresu prawa pracy, sposób reprezentacji pracowników wobec pracodawcy, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe. Należy zwrócić uwagę, że obecne przepisy prawa pracy odnoszące się np. do pracy zdalnej czy porozumień dotyczących czasu pracy wymagają w takiej sytuacji minimum dwóch reprezentantów pracowników, podczas gdy ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przewiduje udział tylko jednego reprezentanta pracowników w procesie uzgodnień dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Proponowana zmiana ma na celu zwiększenie reprezentacji pracowników przed pracodawcą, co spowoduje zarazem ujednolicenie sposobu reprezentacji pracowników przed pracodawcą w różnych sprawach z zakresu prawa pracy.

Skutkiem projektowanych zmian będzie m.in.:

- większa przejrzystość i demokratyczność w ustalaniu zasad funkcjonowania ZFŚS,
- lepsza ochrona interesów pracowników przez udział większej liczby ich przedstawicieli w procesie decyzyjnym.

3. Wprowadzenie „postaci papierowej lub elektronicznej” w szeregu czynności z zakresu prawa pracy zamiast „formy pisemnej”

(zmiany projektowane w art. 22² § 8, art. 23¹ § 3, art. 38 § 1, art. 38 § 2, art. 129 § 3, art. 129 § 4 pkt 3 i 4, art. 142, art. 143, art. 144, art. 150 § 5, art. 151 § 2¹, art. 151² § 1, art. 151⁷ § 6, art., art. 174 § 1, art. 174¹ § 1 i art. 237⁴ § 3 Kodeksu pracy)

Przedmiotowy projekt ustawy zawiera przepisy usprawniające komunikację między pracodawcą a pracownikami i związkami zawodowymi, rozszerzając katalog spraw, które będą mogły być realizowane również w postaci elektronicznej. Wprowadzenie obok istniejącej postaci papierowej, postaci elektronicznej, usprawni wykonywanie powyższych czynności i nie będzie miało negatywnego wpływu na aspekt dowodowy w zakresie przepływu powyższych informacji.

Obecny stan prawny.

W obowiązującym stanie prawnym w Kodeksie pracy w stosunku do różnych czynności (działań) z zakresu prawa pracy występuje różna nomenklatura w odniesieniu do wymaganej formy lub postaci dokonywania tych czynności. Ma na to także wpływ fakt, że zgodnie z art. 300 k.p. – „w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.”.

Dlatego obecnie terminologia określona w k.p. obok tej wprost zaczerpniętej z k.c. jak „w formie pisemnej” (znajdująca wyraz np. w określeniach takich jak np. „na piśmie”, „pisemny”) ma charakter autonomiczny wobec form zdefiniowanych w k.c. i nie budzi zasadniczo wątpliwości interpretacyjnych w orzecznictwie sądowym i doktrynie prawa pracy.

W niektórych przypadkach k.p. odwołuje się wprost do formy pisemnej (np. w art. 29 § 2 k.p.). Jednakże w zdecydowanej większości przepisów ustawodawca posługuje się zwrotem „na piśmie” lub „pisemny” (głównie w odniesieniu do różnych rodzajów wniosków składanych przez pracowników).

Nie budzi przy tym wątpliwości, że także sformułowania „na piśmie” i „pisemny” odnoszą się do tzw. zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 k.c. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.8.2009 r. I PK 58/09, w którym SN stwierdził, że wyrażony w art. 30 § 3 k.p. obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę „na piśmie”, oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 k.c. Przy czym, zasadniczo równoznaczne z zachowaniem wymaganej w tym przypadku formy pisemnej jest złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej opatrzonego podpisem kwalifikowanym).

Jako potwierdzenie można tutaj przywołać wyrok SN z dnia 11.04.2024 r. II PSKP 86/22, w którym Sąd ten podkreślił m.in., że rozwiązanie stosunku pracy przez wysłanie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę w postaci elektronicznej, opatrzonej bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu, nie narusza przepisu art. 30 § 3 k.p. w związku z art. 78¹ § 1 k.c. w stosunku do pracowników, którzy na co dzień posługują się w relacjach pracowniczych (i biznesowych)

komunikacją elektroniczną, korzystając ze sprzętu komputerowego dostarczonego przez pracodawcę¹⁾.

Należy jednocześnie wskazać, że w Kodeksie pracy ustawodawca posługuje się także sformułowaniem „*postać papierowa lub elektroniczna*”. Przy tym termin ten nie ma definicji ustawowej.

Zachowanie postaci elektronicznej zachodzi np. w przypadku złożenia oświadczenia woli w wiadomości mailowej zakończonej wpisem imienia i nazwiska składającego to oświadczenie lub danymi pozwalającymi ustalić jego tożsamość. W pojęciu postaci elektronicznej mieści się także forma elektroniczna w rozumieniu k.c. Postać elektroniczna obejmuje bowiem zarówno formę elektroniczną zawierającą kwalifikowany podpis elektroniczny, jak i np. mniej sformalizowany e-mail wysłany w sposób umożliwiający ustalenie osoby nadawcy.

Proponowane zmiany.

W katalogu przepisów nowelizowanych znajdują się te, które dotyczą powszechnych i codziennych zjawisk z zakresu czynności prawa pracy.

Podkreślenia wymaga fakt, że istniejący w Kodeksie pracy katalog niektórych czynności, dla których zastrzeżona jest forma pisemna, ma na celu zapewnienie jasności i jednoznaczności obowiązków i uprawnień obu stron z istniejącego między nimi stosunku pracy, a także zapewnienie możliwości odwołania się w tym zakresie do konkretnych dokumentów o określonej formie, opatrzonych dla pewności obrotu prawnego podpisami stron – w formie tradycyjnej, tj. formie pisemnej albo elektronicznej przy zastosowaniu podpisu kwalifikowanego.

Dlatego też w odpowiedzi na postulat deregulacyjny i przy zachowaniu dbałości o pewność obrotu prawnego i tym samym poczucie bezpieczeństwa prawnego, zarówno w kwestii uprawnień, jak i obowiązków pracowników i pracodawców zaproponowano zmianę następujących przepisów:

- 1) przekazanie informacji o monitoringu – art. 22² § 8 k.p.,

¹⁾ Znajduje to także potwierdzenie w literaturze przedmiotu (zob. np. W. Muszalski, M. Lewandowicz-Machnikowska, Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, s. 101 oraz K. Sarek-Sadurska, A. Boguska, „Rozwiązanie umowy o pracę na odległość”, MoPr 2020, Nr 7, s. 28). Podobnie SN orzekł w wyroku z dnia 20.3.2018 r. I PK 11/17 dotyczącym pisemnego wniosku pracownika o udzielenie mu czasu wolnego od pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, w którym wskazał, że sformułowanie „pisemny” oznacza w istocie formę pisemną w rozumieniu art. 78 § 1 KC.

- 2) przekazanie informacji o warunkach przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – art. 23¹ § 3 k.p.,
- 3) konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową – art. 38 § 1 i § 2 k.p.,
- 4) sporządzenie rozkładu czasu pracy – art. 129 § 3 i § 4 pkt 3 i 4 k.p.,
- 5) wniosek o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy – art. 142 k.p.,
- 6) wniosek o zastosowanie systemu skróconego tygodnia pracy – art. 143 k.p.,
- 7) wniosek o zastosowanie systemu pracy weekendowej – art. 144 k.p.,
- 8) wniosek o zastosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p., czyli ruchomego czasu pracy – art. 150 § 5 k.p.,
- 9) wniosek o udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych – art. 151 § 2¹ k.p. zdanie pierwsze,
- 10) wniosek o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych – art. 151² § 1 k.p.,
- 11) wniosek o poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy – art. 151⁷ § 6 k.p.,
- 12) wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego – art. 174 § 1 k.p.,
- 13) wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego na czas pracy u innego pracodawcy – art. 174¹ § 1 k.p.,
- 14) instrukcja i wskazówki pracodawcy w zakresie zaznajomienia pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy – art. 237⁴ § 3 k.p.

We wszystkich wyżej wymienionych przepisach zamiast dotychczasowej wyłącznie pisemnej formy czynności z zakresu prawa pracy, dozwolone będzie dokonywanie tych czynności w postaci papierowej lub elektronicznej.

Tym samym propozycja uelastyczenia czy też stworzenia przystających do obecnej rzeczywistości sposobów dokonywania czynności z zakresu prawa pracy nie będzie stanowiła zagrożenia interesów pracowników, a jedynie ma na celu zmniejszenie barier w komunikacji przede wszystkim między pracownikiem a pracodawcą, będącej podstawą wykonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Zastrzec przy tym należy, że przedmiotowy projekt nie zawiera zmian mogących nieść za sobą ryzyko utraty poczucia pewności czy bezpieczeństwa obrotu prawnego zarówno przez pracowników i pracodawców. Proponowane zmiany w zamierzeniu projektodawcy mają

ułatwić i uelastyczyć codzienny i powszechny sposób komunikacji, wychodząc naprzeciw realiom współczesnego życia, w wielu jego wymiarach, w tym cyfrowego.

Wskutek przeprowadzonej analizy nie uznano potrzeby zamieszczenia w projekcie ustawy przepisów przejściowych.

Zgodnie z art. 3 projektowana ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Zgodnie z wymogami wymienionymi w art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa ma charakter deregulacyjny i nie spowoduje dodatkowych obciążeń pracodawców.

Projekt ustawy nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów, projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu dr hab. Jakub Szmit – Dyrektor Departamentu Prawa Pracy e-mail: Jakub.Szmit@mrpips.gov.pl / tel. 538 117 320 Mirosława Brzostek-Kleszcz – Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy e-mail: Mirosława.Brzostek-Kleszcz@mrpips.gov.pl / tel. 538 117 320 Piotr Gołębiowski – Naczelnik Wydziału Legislacji e-mail: Piotr.Golebiowski@mrpips.gov.pl / tel. 538 117 098 Krzysztof Bosak – Główny specjalista do spraw legislacji e-mail: Krzysztof.Bosak@mrpips.gov.pl / tel. 538 117 907</p>	<p>Data sporządzenia 2025-07-28</p> <p>Źródło: Deregulacja</p> <p>Nr w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów: UDER52</p>
--	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Według obecnie obowiązujących przepisów prawa pracy, roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za urlop staje się wymagalne w dniu rozwiązania umowy o pracę. Powoduje to 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.

Kolejnym problemem rozwiązywanym 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 dwóch reprezentantów pracowników, podczas gdy ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przewiduje udział tylko jednego reprezentanta pracowników w procesie uzgodnień regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Istnieje również potrzeba umożliwienia załatwiania szeregu spraw z zakresu prawa pracy między pracodawcą a pracownikami i związkami zawodowymi w postaci elektronicznej. Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami, mimo dobrze funkcjonujących technologii i elektronicznego obiegu dokumentacji, nadal nie wszystkie sprawy można załatwiać elektronicznie.

Projektowane przepisy są odpowiedzią na postulaty deregulacyjne wypracowane przez Rządowy Zespół ds. Deregulacji powołany przez Radę Ministrów w marcu 2025 r.

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

Rozwiązaniem wskazanego problemu może być powiązanie terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop z terminem wypłaty wynagrodzenia za pracę. Zmiana terminu wypłaty ekwiwalentu umożliwi też pracodawcom uniknięcie ewentualnych błędów przy wyliczaniu wysokości ekwiwalentu, którą będą mogli wyliczyć po dniu ustania stosunku pracy oraz zmniejszy obciążanie pracodawców poprzez zmniejszenie liczby wypłat z tytułu wypłaty wynagrodzenia lub wypłaty ekwiwalentu za urlop.

Powyższe zmiany spowodują uproszczenie procesu rozliczeń przy rozwiązaniu umowy, zmniejszenie kosztów obsługi płacowej, ograniczenie liczby błędów wynikających z braku pełnych danych w dniu zakończenia pracy, mniejsze ryzyko naruszeń przepisów i sankcji ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, a także odciążenie działów kadrowo-płacowych.

W zakresie kolejnego problemu, tj. niejednolitej reprezentacji pracowników w różnych sprawach z zakresu prawa pracy, proponuje się wprowadzenie u pracodawców, u których nie działają zakładowe organizacje związkowe, co najmniej dwuosobowej reprezentacji pracowników w sprawach, które dotyczą zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a które wymagają uzgodnienia. Wprowadzenie jednolitych zasad zapewni spójność regulacji i umożliwi bardziej demokratyczny proces ustalania regulaminu funduszu.

Planuje się też wprowadzenie do Kodeksu pracy możliwości załatwiania szeregu spraw w postaci elektronicznej. Dotyczyć to będzie przekazania informacji o monitoringu, przekazania informacji o warunkach przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową, rozkładu czasu pracy, wniosku o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy, wniosku o zastosowanie systemu skróconego tygodnia pracy, wniosku o zastosowanie systemu pracy weekendowej, wniosku o zastosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p., czyli ruchomego czasu pracy, wniosku o udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych, wniosku o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, wniosku o poinformowanie właściwego

okręgowego inspektora pracy o zatrudnieniu pracowników pracujących w nocy, wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego, wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego na czas pracy u innego pracodawcy, czy instrukcji i wskazówek pracodawcy w zakresie zaznajomienia pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Proponowana zmiana przepisów Kodeksu pracy w zakresie formy czynności z zakresu prawa pracy po pierwsze dotyczy powszechnych czy codziennych zjawisk w komunikacji pracownik – pracodawca, jak np. złożenie wniosku o zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnieniu pracowników pracujących w nocy, po drugie polegać będzie na zmianie dozwolonej formy tych czynności z pisemnej na bardziej elastyczną i swobodą postać papierową lub elektroniczną. Tym samym propozycja uelastyczenia czy też stworzenia bardziej swobodnych, co nie znaczy mniej doniosłych, sposobów dokonywania czynności z zakresu prawa pracy nie będzie stanowiła zagrożenia dla interesów pracowników, a jedynie ma na celu zmniejszenie niekoniecznych barier w komunikacji przede wszystkim między pracownikiem a pracodawcą, będącej podstawą wykonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Zastrzec przy tym należy, że przedmiotowy projekt nie zawiera zmian mogących nieść za sobą ryzyko utraty poczucia pewności czy bezpieczeństwa obrotu prawnego zarówno przez pracodawców jak również przez pracowników. Zmiany te w zamierzeniu projektodawcy mają ułatwić i uelastyczyć codzienny i powszechny sposób komunikacji, wychodząc naprzeciw realiom współczesnego, w wielu już wymiarach cyfrowego, świata.

Proponuje się wprowadzenie powyższych zmian w drodze nowelizacji ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807) i ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288), w których znajdują się przepisy z zakresu wskazanych wyżej problemów. Rozwiązanie alternatywne nie jest możliwe.

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

Materia projektu ustawy jest domeną prawa krajowego.

Projekt ustawy przewiduje zmianę porządkującą w zakresie terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop oraz zmiany organizacyjne w zakresie liczby przedstawicieli pracowników w uzgodnieniach z pracodawcą dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i możliwości wykorzystania postaci elektronicznej przy wybranych czynnościach z zakresu prawa pracy.

Ze względu na administracyjny charakter zmian, przeprowadzenie analizy rozwiązań w innych krajach OECD/EU uznano za niecelowe.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Zatrudnieni (pracownicy najemni)	13 955 tys. osób w tym: w sektorze prywatnym 9 698 tys. osób; w sektorze publicznym 4 257 tys. osób	Dane GUS za 2024 r. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-biarni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-4-kwartal-2024-r-,4,57.html , tablice przeglądowe, tab. 2.	Wprowadzenie postaci elektronicznej przy załatwianiu wybranych spraw z Kodeksu pracy, zmiana terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop, zwiększenie liczby przedstawicieli pracowników w uzgodnieniach dotyczących zasad zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
Duże przedsiębiorstwa (powyżej 249 pracujących) – podmioty prywatne	2,7 tys.	GUS – Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2024 r., Tabl. 2 https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2024-r-,1,29.html	Jw.
Średnie przedsiębiorstwa (50-249 pracujących) – podmioty prywatne	15,5 tys.	Jw.	Jw.
Małe przedsiębiorstwa (10–49 pracujących) – podmioty prywatne	103,5 tys.	Jw.	Jw.

Mikroprzedsiębiorstwa (0–9 pracowników) – podmioty prywatne	4 934,3 tys.	Jw.	Jw.
Podmioty sektora publicznego	112,2 tys.	Jw.	Jw.

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

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.) projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny”.

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440):

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- 2) Forum Związków Zawodowych,
- 3) NSZZ „Solidarność”;

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423):

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

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania Państwowej Inspekcji Pracy zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.).

Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) projekt został przedstawiony do opinii Radzie Dialogu Społecznego.

Na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949) projekt został przedstawiony do opinii Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Czas na opiniowanie projektu ustawy wynosił 30 dni, natomiast mając na względzie planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów (lipiec 2025 r.) i deregulacyjny charakter projektowanych przepisów, oczekiwanych przez stronę społeczną, uzgodnienia projektu ustawy z innymi resortami oraz konsultacje publiczne skrócono do 10 dni.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0–10)
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Wydatki ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Źródła finansowania												

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projekt ustawy wprowadza możliwość, a nie obowiązek wykorzystania postaci elektronicznej w wybranych sprawach z zakresu prawa pracy oraz skorzystania z uproszczeń w zakresie wypłaty ekwiwalentu. W związku z powyższym, nowelizacja ustawy samoistnie nie spowoduje wpływu na sektor finansów publicznych. Ewentualna zmiana będzie każdorazowo konsekwencją decyzji konkretnego pracodawcy.
--	--

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

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
Niemierzalne								

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projekt ustawy wprowadza możliwość, a nie obowiązek wykorzystania postaci elektronicznej w wybranych sprawach z zakresu prawa pracy oraz skorzystania z uproszczeń w zakresie wypłaty ekwiwalentu. W związku z powyższym, nowelizacja ustawy samoistnie nie spowoduje wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorców. Ewentualna zmiana będzie każdorazowo konsekwencją decyzji konkretnego pracodawcy. Projektowane zmiany nie wpłyną na sytuację gospodarstw domowych, ponieważ nowelizacja nie zmniejsza ich dochodów. W zakresie ekwiwalentu za urlop nowe przepisy wydłużają jedynie termin wypłaty ekwiwalentu, aby mogła ona następować razem z wypłatą wynagrodzenia.
--	--

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
<input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz: Wprowadzenie postaci elektronicznej w wybranych czynnościach z zakresu prawa pracy zmniejszy biurokrację w jednostkach kadrowych pracodawców a zmiany w zakresie wypłacania ekwiwalentu za urlop spowodują uproszczenie procesu rozliczeń oraz zmniejszenie kosztów obsługi płacowej.

9. Wpływ na rynek pracy

Projekt nie wpłynie znacząco na rynek pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Projekt ustawy zakłada umożliwienie załatwiania wybranych spraw z zakresu prawa pracy między pracodawcą a pracownikami i związkami zawodowymi w postaci elektronicznej.	

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

W projekcie ustawy ustalono okres vacatio legis na 14 dni, w związku z czym projektowane zmiany wejdą w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw.

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

Projektowane zmiany dotyczą kwestii terminów wypłaty ekwiwalentu za urlop, sposobu reprezentacji pracowników przed pracodawcą oraz umożliwienia elektronicznej postaci komunikacji pracodawcy z pracownikami w niektórych sprawach, które są kwestiami technicznymi. Zakres zmiany nie uzasadnia przeprowadzania ewaluacji.

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

Raport
z konsultacji publicznych i opiniowania
projektu ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń
socjalnych

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) z chwilą skierowania projektu ustawy do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, ww. projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej.

Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806 oraz z 2025 r. poz. 408) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Ponadto, projekt ustawy został przesłany do konsultacji z następującymi partnerami społecznymi:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440) do:
 - a) Forum Związków Zawodowych,
 - b) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”,
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423) do:
 - a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) Konfederacji Lewiatan,
 - c) Związku Rzemiosła Polskiego,
 - d) Business Centre Club,
 - e) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców,
 - f) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Informacja o projekcie została także przesłana w ramach konsultacji publicznych do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiego Forum HR; Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej, Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług.

Uwagi do projektu zgłosili: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Polskie Towarzystwo Gospodarcze, Konfederacja Lewiatan, Państwowa Inspekcja Pracy, Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii.

Dodatkowo w trakcie konsultacji publicznych uwagi zgłosili: osoba fizyczna z firmy Rob-Tech sp. z o.o., Stowarzyszenie Nowoczesnej Edukacji Prawnej, Projekt SprawdzaMy.

Zgłoszone uwagi zostały zestawione i opatrzone komentarzem MRPiPS w dwóch zestawieniach, tj. zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych oraz w zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach opiniowania.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy w trybie przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbینگowej w procesie stanowienia prawa.

TABELA UWAG DO PROJEKTU UDER52 – KONSULTACJE PUBLICZNE

L.p.	Przepis	Podmiot zgłaszający	Uwaga	Odniesienie MRPIPS
1	Art. 1 pkt 8	Osoba fizyczna z firmy Rob-Tech sp. z o.o.	<p>Aktualnie jak pracownik się zwalnia np. 30.06.2025r. to ja w tym dniu wypłacam mu ekwiwalent i ostatnie wynagrodzenie za pracę za 06.2025 również, mimo tego, że w regulaminie pracy mamy ustalony termin wypłaty wynagrodzenia pracownikom na 10. Dzień następnego miesiąca kalendarzowego. Pracownik zwolniony 30.06 w dniu 10.07 (a nawet już od 01.07) nie jest już pracownikiem i wg mnie nie obowiązuje go termin wypłaty ustalony w regulaminie pracy – mowa jest o tym również na stronie PIP, gdzie również powoływane jest stanowisko Państwa resortu – tutaj artykuł https://www.pip.gov.pl/dla-pracodawcow/pytania-i-odpowiedzi/kiedy-pracodawca-powinien-wyplacic-wynagrodzenie-za-prace-w-przypadku-rozwiazania-umowy-o-prace-w-terminie-wypłaty-wynagrodzenia-u-danego-pracodawcy-czy-z-dniem-rozwiazania-umowy-o-prace.</p> <p>Mam zatem pytanie – co ta zmiana terminu wypłaty ekwiwalentu zmieni? Ja i tak wynagrodzenie za pracę będę musiała wypłacić ostatniego dnia zatrudnienia a wraz z nim po zmianie również ekwiwalent – sytuacja będzie więc taka sama jak teraz.</p> <p>Jeśli istotą zmiany było to, aby można było „legalnie” wypłacić ekwiwalent za urlop w dniu wypłaty określonym np. w regulaminie pracy, to wg mnie brakuje w przepisach uregulowania kwestii terminu wypłaty ostatniego wynagrodzenia – czy w dniu rozwiązania umowy czy w normlanym terminie wypłaty w firmie, np. 10 dnia nast. msc.</p>	<p><u>Uwaga częściowo uwzględniona</u></p> <p>Przepis art. 1 pkt 8 projektu ustawy zmieniono tak, że do art. 171 oprócz § 4 dodano § 5. Dzięki dodaniu § 5, wypłata ekwiwalentu za urlop będzie mogła nastąpić terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę. Przepis będzie przewidywał wypłatę ekwiwalentu za urlop razem z wypłatą wynagrodzenia, jednak nie będzie skutkował taką koniecznością w sytuacjach, w których jest to obiektywnie niemożliwe.</p> <p>Nowe brzemienne przepisu: „§ 4. Pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85. § 5. Przepisu § 4 nie stosuje się, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia ustalony zgodnie z art. 85 przypada na dzień przed zakończeniem stosunku pracy. W takim przypadku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, dokonuje się w terminie 10 dni od zakończenia stosunku pracy. Jeżeli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym.”</p>

2		SNEP	<p>Wnoszę o uwzględnienie zmiany również w zakresie formy zawierania umowy o pracę i jej rozwiązywania. Konieczność podpisu własnoręcznego lub kwalifikowanego, zwłaszcza po stronie pracownika, jest mocnym utrudnieniem w obecnych czasach epoki cyfrowej.</p> <p>Niewłaściwe byłoby rzecz jasna całkowite otwieranie na dowolną postać elektroniczną. Zatem warto zastosować jedynie szczególne przejawy postaci elektronicznej, tj. oświadczenia woli podpisane podpisem zaufanym lub podpisem osobistym. Są to polskie państwowe podpisy, które cieszą się zaufaniem i szerokim zastosowaniem, znacznie szerszym niż podpisy kwalifikowane, szczególnie w odniesieniu do podpisu zaufanego.</p> <p>Ustawa o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne przewiduje zrównanie podpisu zaufanego z formą pisemną (art. 20ae), choć tylko w ramach podmiotów publicznych z uwagi na zakres podmiotowy zastosowania ustawy (art. 2). Dotyczy to również umów o pracę i wypowiedzeń, gdy chodzi o podmioty publiczne. W przypadku podpisu osobistego dotyczy również innych podmiotów, za ich obopólną zgodą (art. 12d ustawy o dowodach osobistych), jednakże nie można go łączyć z podpisem zaufanym po drugiej stronie. Warto dodać, że forma pisemna w powyższych przypadkach zastrzeżona jest wyłącznie dla celów dowodowych (ad probationem, art. 74 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy), a zatem dopuszczalny jest tzw. początek dowodu, tj. jakikolwiek dokument uprawdopodobniający dokonanie czynności. Wyraźne dopuszczenie podpisu zaufanego i podpisu osobistego pozwoli uniknąć sporów w tym zakresie i przenoszenia sporów na drogę sądową.</p> <p>Proponowane brzmienie przepisów:</p> <p>Art. 29 § 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie lub w postaci elektronicznej potwierdzonej podpisem zaufanym lub podpisem osobistym. (...)</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Zmiany w zakresie formy zawierania umowy o pracę zostały zawarte w fiszce deregulacyjnej nr MRPiPS-2-29, której projekt UDER52 nie realizuje.</p>
---	--	------	---	--

			<p>§ 4. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej lub postaci elektronicznej potwierdzonej podpisem zaufanym lub podpisem osobistym.</p> <p>Art. 30 § 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia następuje na piśmie lub w postaci elektronicznej potwierdzonej podpisem zaufanym lub podpisem osobistym.</p> <p>Art. 42. § 1. § 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano nowe warunki na piśmie lub w postaci elektronicznej potwierdzonej podpisem zaufanym lub podpisem osobistym.</p> <p>Art. 55. § 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie lub w postaci elektronicznej potwierdzonej podpisem zaufanym lub podpisem osobistym, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. (...)</p> <p>Art. 94(3) § 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie lub w postaci elektronicznej potwierdzonej podpisem zaufanym lub podpisem osobistym, z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.</p>	
3	Art. 2	Projekt SprawdzaMy	<p>Przedstawiamy kilka propozycji zmian, które służyłyby ujednoczeniu regulacji dotyczących przedstawicieli pracowników oraz jeszcze większemu ułatwieniu komunikacji. By jeszcze bardziej uspołnić regulację ZFŚS z innymi aktami, proponujemy:</p> <p>treść art. 4 ust. 3:</p> <p>Jeżeli u pracodawcy, o którym mowa w ust. 2, nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz lub nietworzenia Funduszu wymagają uzgodnienia z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów przedstawicielami pracowników wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.</p> <p>i art. 8 ust. 2</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Jak wynika z art. 2 projektu ustawy, podstawowym celem tej regulacji jest jedynie zwiększenie reprezentacji przedstawicielstwa załogi przy podejmowaniu przez pracodawcę decyzji w zakresie tworzenia zfśś (art. 4 ust. 3 ustawy o zfśś) oraz uzgadniania zasad wydatkowania zfśś (art. 8 ust. 2 ustawy o zfśś). Nie jest natomiast celem tych propozycji wpływanie na tryb wyboru reprezentacji, a zatem na jej status prawny.</p>

			Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów , przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, o których mowa w art. 4 ust. 3.	W związku z tym, mając na względzie specyfikę socjalnego/pomocowego charakteru zfsś, zarówno dotychczasowa jak i zmieniana treść powołanych przepisów ma w szczególności zapewniać, w sposób niebudzący wątpliwości, że przedstawiciele załogi pochodzą z wyboru dokonywanego przez pracowników, a tym samym przeciwdziałać ewentualnym nieprawidłowościom w tym zakresie, polegającym np. na wskazywaniu przez pracodawcę takich osób, co należy ocenić jako niedopuszczalne. Proponowana w zgłoszonej uwadze treść przepisu pomija tę kwestię i nie zapewnia realizacji podstawowego przeznaczenia tych regulacji, które będą stosowane również przez pracodawców, u których nie działają związki zawodowe.
4	Art. 1 pkt 2	Projekt SprawdzaMy	<p>W zakresie ułatwień komunikacji: Obecna propozycja dot. art. 38 Kp</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 38. [Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową] <p>§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony pracodawca zawiadamia w postaci papierowej lub elektronicznej reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.</p> <p>§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w terminie 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić pracodawcy, w postaci papierowej lub elektronicznej, umotywowane zastrzeżenia.</p> <p>Dodatkowa propozycja dot. art. 38 Kp:</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Nie uwzględniono niniejszej uwagi z uwagi na znaczną różnicę doniosłości między czynnością polegającą na wyrażeniu opinii a wyrażeniem zgody przez związek zawodowy na wypowiedzenie umowy o pracę.</p> <p>Zmiany w ustawie o związkach zawodowych będą procedowane w jednym z kolejnych procedowanych w MRPiPS projektów ustawy.</p>

			<p>Jeśli powyższa zmiana zostanie przyjęta, zasadna byłaby również analogiczna zmiana w art. 32 ust. 1(1) ustawy o związkach zawodowych, tak aby zawiadomienia organizacji związkowej były dopuszczalne zarówno w formie pisemnej, jak i elektronicznej.</p> <p>1(1). Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi:</p> <p>1) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego złożonego w postaci papierowej lub elektronicznej, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego;</p> <p>2) 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego złożonego w postaci papierowej lub elektronicznej, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego.</p>	
5	-	Projekt SprawdzaMy	<p>Jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 91. [Potrącenia innych należności] • § 1. Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. <p>Propozycja zmiany:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 91. [Potrącenia innych należności] <p>§ 1. Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika wyłącznie za jego zgodą wyrażoną w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Dokonywanie przez pracodawcę potrąceń z wynagrodzenia pracownika za jego zgodą dotyka jednego z fundamentalnych elementów stosunku pracy, czyli obowiązku wypłaty pełnego wynagrodzenia pracownikowi, dla którego jest to świadczenie o charakterze socjalnym i alimentacyjnym (jest zazwyczaj jedynym, a co najmniej głównym źródłem utrzymania siebie i często rodziny). Stąd też w tej materii za utrzymaniem wymogu formy pisemnej dla tak daleko idącego oświadczenia woli pracownika jest głęboko uzasadnione. Ponadto, w polskim systemie prawnym kategoria minimalnego</p>

				wynagrodzenia za pracę jako kwoty wolnej od potrąceń stanowi ważne prawo ekonomiczne i socjalne, jest również ważną kategorią polityki społeczno-gospodarczej.
6	-	Projekt SprawdzaMy	<p>Jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 237⁴. [Instrukcje i wskazówki pracodawcy] <p>§ 3. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> <p>Propozycja zmiany:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 237⁴. [Instrukcje i wskazówki pracodawcy] <p>§ 3. Pracownik jest obowiązany potwierdzić zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>	<p><u>Uwaga bezprzedmiotowa</u></p> <p>W projekcie ustawy znajduje się proponowany zapis.</p>

TABELA UWAG DO PROJEKTU UDER52 – OPINIOWANIE

L.p.	Przepis	Podmiot zgłaszający	Uwaga	Odniesienie MRPiPS
1	Art. 1 pkt 2	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii	<p>Niniejsza uwaga dotyczy planowanej zmiany w art. 38 k.p., zgodnie z którą tzw. „konsultacja związkowa” zamiaru wypowiedzenia nie musiałaby jak dotychczas odbywać się wyłącznie w formie pisemnej, ale także w formie elektronicznej.</p> <p>Jakkolwiek kierunek przedstawionych zmian przepisów Kodeksu pracy w ocenie naszego Związku jest co do zasady słuszny, gdyż wychodzi naprzeciw procesowi cyfryzacji obejmującemu coraz więcej aspektów życia, to jednak nasze zastrzeżenia budzi chęć łagodzenia rygorów związanych z formą oświadczeń w sprawach dotyczących rozwiązywania stosunku pracy. Nie ulega wątpliwości, że forma elektroniczna w znacznym stopniu ułatwi i przyspieszy możliwość korzystania przez pracowników z przysługujących im uprawnień, pracodawcom zaś umożliwi sprawniejsze przekazywanie pracownikom niezbędnych informacji. Należy jednak zauważyć, że poza art. 38 K.p. wszystkie pozostałe przepisy, które mają ulec zmianie zgodnie z analizowanym projektem ustawy, dotyczą sytuacji, w której stosunek pracy jest kontynuowany. W tej grupie norm wyłącznie przepis art. 38 K.p. związany jest z procedurą rozwiązywania stosunku pracy wywołującą w istocie wobec pracownika najdalej idące skutki.</p> <p>Skoro zatem zmianie nie ulega art. 30 § 3 K.p., a co za tym idzie obowiązkową pozostaje forma pisemna oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, to tożsama forma winna pozostać również w zakresie dokonywania przedmiotowej „konsultacji związkowej”.</p> <p>Co więcej, mając na względzie powyższe nasz Związek postuluje, aby przy okazji dokonywanych zmian rozważyć możliwość przyjęcia obowiązkowej formy pisemnej także dla zawiadomienia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, o którym</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Projektowana zmiana dotyczy jedynie rozszerzenia możliwości konsultacji z organizacją związkową planowanego wypowiedzenia umowy pracownikowi o postać elektroniczną. Wszystkie czynności prawne bezpośrednio związane zakończeniem stosunku pracy nadal będą podejmowane na piśmie. Ich szczególnie doniosły charakter oraz potrzeba zapewnienia możliwości odwołania się przez pracownika do sądu pracy, uzasadniają pozostawienie przepisów regulujących ww. czynności w niezmienionej postaci.</p> <p>Art. 52 § 3 k.p. nie jest zmieniany, ponieważ nie ogranicza on postaci wymienionego w nim zawiadomienia.</p>

			mowa w art. 52 § 3 zdanie pierwsze K.p., czego w naszej ocenie brakuje w aktualnym brzmieniu rzeczonoego przepisu.	
2	Art. 2	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii	Można uznać, że proponowana zmiana zwiększa gwarancję reprezentacji interesów załogi w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Niemniej jednak nie można tracić z pola widzenia iluzoryczności tej regulacji. Osoby reprezentujące załogę, nawet w liczbie mnogiej, choć formalnie powołane do współdecydowania, nie korzystają z żadnej szczególnej ochrony stosunku pracy jaką posiadają jedynie działacze związkowi. Może to prowadzić do sytuacji, w której ich realna pozycja negocjacyjna wobec pracodawcy będzie słaba, a możliwość skutecznego reprezentowania interesów pracowników – znacznie utrudniona. W praktyce może to oznaczać, że pracodawca będzie w stanie realizować swoje zamierzenia, niezależnie od intencji ustawodawcy i wymuszać rozwiązania niekorzystne dla pracowników przed powstaniem związków .	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Proponowana zmiana w art. 4 ust. 3 i w art. 8 ust. 2 ma na celu oprócz zapewnienia większej demokratyzacji w podejmowaniu decyzji z zakresu zakładowych funduszy świadczeń socjalnych, także pewne uspojnienie przepisów w zakresie sposobu reprezentacji pracowników przed pracodawcą. Zmiana będzie korzystna zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Postać projektowanego przepisu nie wyklucza w przyszłości dalej idących zmian, również w zakresie postulowanym przez Opiniodawcę.
3	Art. 1 pkt 8	PIP GIP	Zgodnie z dodawanym do art. 171 Kodeksu pracy § 4 pracodawca ma dokonywać wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85 Kodeksu pracy. Prawo do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego w dniu ustania stosunku pracy. Projektowana regulacja może skutkować tym, że niekiedy pracownik będzie musiał stosunkowo długo oczekiwać na wypłatę tego świadczenia. Dotyczyć to będzie sytuacji, w których termin ustania stosunku pracy będzie przypadał tuż po przyjętym terminie wypłaty wynagrodzenia. Przykładowo w sytuacji, w której u pracodawcy przyjęto termin wypłaty wynagrodzenia na 28 dzień każdego miesiąca, jeżeli stosunek pracy z pracownikiem ustanie np. w dniu 30 czerwca br., to pracownik będzie oczekiwał na wypłatę ekwiwalentu prawie miesiąc, tj. do dnia 28 lipca br.	<u>Uwaga uwzględniona</u> Przepis art. 1 pkt 8 projektu ustawy zmieniono tak, że do art. 171 oprócz § 4 dodano § 5. Dzięki dodaniu § 5, wypłata ekwiwalentu za urlop będzie mogła nastąpić terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę. Przepis będzie przewidywał wypłatę ekwiwalentu za urlop razem z wypłatą wynagrodzenia, jednak nie będzie skutkował taką koniecznością w sytuacjach, w których jest to obiektywnie niemożliwe. Przykładowo, jeżeli, wynagrodzenie jest wypłacane w 27. dniu miesiąca, a stosunek pracy ustaje z końcem tego miesiąca, to ekwiwalent

				<p>będzie mógł być wypłacony najpóźniej w 10. dniu następnego miesiąca.</p> <p>Nowe brzmienie przepisu: „§ 4. Pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85.</p> <p>§ 5. Przepisu § 4 nie stosuje się, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia ustalony zgodnie z art. 85 przypada na dzień przed zakończeniem stosunku pracy. W takim przypadku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, dokonuje się w terminie 10 dni od zakończenia stosunku pracy. Jeżeli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym.”</p>
4	-	Konfederacja Lewiatan	<p>1. Dopuszczenie zawarcia umowy o pracę w formie innej niż forma pisemna w Kodeksie pracy</p> <p>Niezależnie od proponowanych zmian w ustawie, zwracamy się jednakże z postulatem rozwoju cyfryzacji procesów zatrudnienia i dopuszczenie w przepisach Kodeksu pracy możliwości zawarcia umowy o pracę w innej formie niż forma pisemna.</p> <p>Obowiązująca bowiem w Kodeksie pracy forma pisemna umowy o pracę nie odpowiada potrzebom rynku pracy i o ile pracodawcy coraz częściej wykorzystują kwalifikowany podpis elektroniczny, to po stronie pracowników takie rozwiązanie nie jest powszechnie dostępne.</p> <p>Dlatego też zasadnicza uwaga wobec przedłożonego Projektu koncentruje się na wprowadzeniu zmian do przepisów Kodeksu pracy</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Postulat dotyczący elektronicznych umów o pracę oraz innych czynności dotyczących bezpośrednio dotyczących zawierania i rozwiązywania umów o pracę nie dotyczy fiszek deregulacyjnych realizowanych przez projekt UDER52. Elektroniczne umowy o pracę są przedmiotem fiszki deregulacyjnej MRPiPS-2-29.</p> <p>Odnosząc się do propozycji wprowadzenia możliwości wyrażenia zgody na potrącenie z wynagrodzenia w postaci elektronicznej, należy zaznaczyć, że dokonywanie przez pracodawcę potrąceń z wynagrodzenia</p>

		<p>i dopuszczenia zawierania umowy o pracę także z wykorzystaniem podpisu zaufanego lub podpisu osobistego.</p> <p>2. Zmiany w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych</p> <p>Zmieniając przepisy Kodeksu pracy należy konsekwentnie wprowadzić możliwość dokonywania czynności w postaci elektronicznej w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 236).</p> <p>W ustawie proponuje się wprowadzić następujące zmiany:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w art. 9 ust. 1 wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”; 2) w art. 9 ust. 2 wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”; 3) w art. 9 ust. 3 wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”; 4) w art. 9a wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”; 5) w art. 11 wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”; 6) w art. 11c wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”; 7) w art. 13 dodaje się ust. 5 o brzmieniu: „Dla spełnienia warunków wskazanych w ust. 4 wystarczające jest aby dokumenty, o których mowa w ust. 4 podpisane zostały przy użyciu podpisu osobistego, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 6 sierpnia 2010 r. o dowodach osobistych (Dz.U. z 2022 r. poz. 671) lub podpisem zaufanym, o którym mowa w art. 3 pkt 14a ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz.U. z 2024 r. poz. 1557).”; 8) w art. 18 ust. 2 wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”; 9) w art. 27 ust. 2 wyrazy „na piśmie” zastępuje się wyrazami „w postaci papierowej lub elektronicznej”. 	<p>pracownika za jego zgodą dotyka jednego z fundamentalnych elementów stosunku pracy, czyli obowiązku wypłaty pełnego wynagrodzenia pracownikowi, dla którego jest to świadczenie o charakterze socjalnym i alimentacyjnym (jest zazwyczaj jedynym, a co najmniej głównym źródłem utrzymania siebie i często rodziny). Stąd też w tej materii za utrzymaniem wymogu formy pisemnej dla tak daleko idącego oświadczenia woli pracownika jest głęboko uzasadnione. Ponadto, w polskim systemie prawnym kategoria minimalnego wynagrodzenia za pracę jako kwoty wolnej od potrąceń stanowi ważne prawo ekonomiczne i socjalne, jest również ważną kategorią polityki społeczno-gospodarczej.</p>
--	--	--	--

			<p>3. Rozszerzenie szeregu czynności z zakresu prawa pracy w Kodeksie pracy, przy których dopuszczalna będzie „postać papierowa lub elektroniczna”</p> <p>Proponuje się nadać następujące brzmienie: Art. 91 § 1. Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>	
5	Art. 1 pkt 2	OPZZ	<p>Zmiana w zaproponowanej formie jest sprzeczna z fundamentalną, ochronną funkcją prawa pracy. Istotą prawa pracy jest ochrona pracownika jako słabszej strony stosunku. Obowiązek konsultowania zamiaru wypowiedzenia, w obowiązującej treści i formie jest bezpośrednim wyrazem ochrony pracownika. Zmiana przepisu w zaproponowany sposób doprowadzi do realnego umniejszenia ochrony pracownika, a dodatkowo wpłynie negatywnie na realizację uprawnień zakładowej organizacji związkowej.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Proponowane w projekcie ustawy wprowadzenie postaci elektronicznej przy konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową nie zmniejszy ochrony pracownika, bowiem zmiana polega wyłącznie na umożliwieniu korzystania z postaci elektronicznej przy ww. czynności, która również – tak jak postać pisemna – podlega wszystkim regułom dowodowym. Samo wypowiedzenie umowy o pracę, z uwagi na doniosłość tej czynności, nadal będzie możliwe wyłącznie na piśmie.</p>
6	Art. 1 pkt 8	OPZZ	<p>Zgodnie z obowiązującymi przepisami ekwiwalent za niewykorzystany urlop powinien być wypłacony pracownikowi w ostatnim dniu zatrudnienia, gdyż z tym dniem pracownik nabywa do niego prawo. Projektowana zmiana spowoduje, że skutek w postaci wypłaty należnego pracownikowi ekwiwalentu za urlop może nastąpić z opóźnieniem, co z perspektywy dysponowania środkami będzie korzystniejsze dla pracodawcy, ale niekorzystne dla pracownika.</p>	<p><u>Uwaga w części uwzględniona</u></p> <p>Przepis art. 1 pkt 8 projektu ustawy zmieniono tak, że do art. 171 oprócz § 4 dodano § 5. Dzięki dodaniu § 5, wypłata ekwiwalentu za urlop będzie mogła nastąpić terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę. Przepis będzie przewidywał wypłatę ekwiwalentu za urlop razem z wypłatą wynagrodzenia, jednak nie będzie skutkował taką koniecznością w</p>

				<p>sytuacjach, w których jest to obiektywnie niemożliwe. Przykładowo, jeżeli, wynagrodzenie jest wypłacane w 27. dniu miesiąca, a stosunek pracy ustaje z końcem tego miesiąca, to ekwiwalent będzie mógł być wypłacony najpóźniej w 10. dniu następnego miesiąca.</p> <p>Nowe brzmienie przepisu: „§ 4. Pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85. § 5. Przepisu § 4 nie stosuje się, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia ustalony zgodnie z art. 85 przypada na dzień przed zakończeniem stosunku pracy. W takim przypadku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, dokonuje się w terminie 10 dni od zakończenia stosunku pracy. Jeżeli ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym.”</p>
7	-	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	<p>W obliczu możliwości prowadzenia dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej, tworzenie jakichkolwiek dokumentów w formie papierowej, a następnie ich dygitalizowanie, mija się z celem. Dlatego cyfryzacja stosunku pracy, w dobie rozwoju technologicznego i coraz większego wpływu sztucznej inteligencji na gospodarkę, powinna mieć charakter kompleksowy. Zmiany w Kodeksie pracy w zakresie cyfryzacji nie wymagają tworzenia specjalnej, dedykowanej prawu pracy procedury, lecz zastosowania rozwiązań, które już funkcjonują w polskim systemie prawnym.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Postulat dotyczący elektronicznych umów o pracę nie dotyczy fiszek deregulacyjnych realizowanych przez projekt UDER52. Elektroniczne umowy o pracę są przedmiotem fiszki deregulacyjnej MRPiPS-2-29. Jeżeli chodzi o dokonywanie przez pracodawcę potrąceń z wynagrodzenia</p>

			<p>Kodeks pracy poprzez art. 300 umożliwia odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy (o ile nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy). Kodeks cywilny jaką jedną z form czynności prawnych ustanawia w art. 772 k.c. tzw. formę dokumentową. Jej istota polega na przekazywaniu informacji i składaniu oświadczeń woli w jakiegokolwiek postaci, np. obrazu lub dźwięku. Wymogi formy dokumentowej spełnia też wiadomość sms, e-mail czy faks. Wobec powyższego umożliwienie stosowania formy dokumentowej dla zawierania umów o pracę nie wymagałoby przeprowadzenia skomplikowanej procedury legislacyjnej, lecz zastosowania rozwiązań już funkcjonujących w obrocie gospodarczym. Tym samym nie wpływałoby na zmniejszenie pewności obrotu i bezpieczeństwa prawnego. Forma dokumentowa, podobnie jak forma pisemna, zapewnia identyfikację stron składających oświadczenie woli oraz jasność i pewność w zakresie potwierdzenia przyjętych ustaleń.</p> <p>Wobec powyższego apelujemy o zmianę opiniowanego projektu poprzez wprowadzenie możliwości zawierania oraz zmiany umów o pracę w formie dokumentowej.</p> <p>Ponadto, w postulujemy wprowadzenie „postaci papierowej lub elektronicznej” również w zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. art. 91 § 1 k.p. – zgody pracownika na potrącanie należności określonych w przepisie, 2. Art. 94¹ k.p. – informacji przekazywanej przez pracodawcę o treści przepisów dot. równego traktowania w zatrudnieniu 3. art. 103⁴ § 1 k.p. – zawierania umowy w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych 4. art. 110 – informacji w zakresie zastosowania kary porządkowej. 	<p>pracownika, zawieranie umów w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, czy przedstawienie informacji o zastosowaniu kary porządkowej, należy zaznaczyć, że postulaty w tym zakresie dotyczą jednego z fundamentalnych elementów stosunku pracy, czyli obowiązku wypłaty pełnego wynagrodzenia pracownikowi, dla którego jest to świadczenie o charakterze socjalnym i alimentacyjnym (jest zazwyczaj jedynym, a co najmniej głównym źródłem utrzymania siebie i często rodziny). Stąd też w tej materii za utrzymaniem wymogu formy pisemnej dla tak daleko idącego oświadczenia woli pracownika jest głęboko uzasadnione. Ponadto, w polskim systemie prawnym kategoria minimalnego wynagrodzenia za pracę jako kwoty wolnej od potrąceń stanowi ważne prawo ekonomiczne i socjalne, jest również ważną kategorią polityki społeczno-gospodarczej.</p> <p>Art. 94¹ k.p. w swoim aktualnym brzmieniu już teraz umożliwia przekazywanie informacji o treści przepisów dot. równego traktowania w sposób przyjęty u danego pracodawcy, tzn. również w postaci elektronicznej.</p>
8	Art. 2	NSZZ Solidarność	<p>Odnosząc się do zmian w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych należy uznać, że jest to zmiana w dobrym kierunku, ale jednak niewystarczająca i zbyt ogólna biorąc pod uwagę instytucję przedstawicielstwa pracowniczego. W uzasadnieniu można przeczytać, że zmiana w zakresie reprezentacji pracowników w</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Projekt UDER 52 realizuje postulat w ograniczonym zakresie zwiększenia reprezentacji pracowników z fiski deregulacyjnej MRPIPS-10-154.</p>

		<p>praktyce ma na celu zwiększenie reprezentacji pracowników w zakładzie pracy, co spowoduje zarazem ujednolicenie sposobu reprezentacji pracowników przed pracodawcą w różnych sprawach z zakresu prawa pracy. Skutkiem będzie większa przejrzystość i demokratyczność w ustalaniu zasad funkcjonowania ZFŚS oraz lepsza ochrona interesów pracowników przez udział większej liczby ich przedstawicieli w procesie decyzyjnym, NSZZ „Solidarność” wielokrotnie wskazywał w swoich opiniach na brak dostatecznego uregulowania prawnego w odniesieniu do instytucji przedstawicielstwa pracowniczego w przepisach prawa pracy. W art. 4 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych mowa jest o wymogu „uzgodnienia z pracownikiem”, a po zmianie wymagane będzie „uzgadnianie z pracownikami wybranymi przez załogę”. NSZZ „Solidarność” wielokrotnie wskazywał na pozorność dialogu społecznego prowadzonego z przedstawicielami pracowników. Dlatego też kolejny już raz należy przywołać konwencję nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. Art. 3 pkt. b) konwencji wprost wskazuje, iż przedstawicielami pracowników są „przedstawiciele, którzy są wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa”, W odniesieniu do instytucji przedstawicielstwa pracowniczego nie przewiduje się żadnej regulacji prawnej, chociażby wskazującej na kadencyjność tej instytucji czy też możliwość odwołania takiego przedstawiciela. Instytucja przedstawicieli pracowniczych nasuwa wiele problemów prawnych sygnalizowanych w literaturze prawa pracy. Wspomnieć wypada chociażby o braku uregulowania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przedstawicieli ad hoc. Wreszcie spotkać się można w praktyce z negowaniem uprawnień związku zawodowego powstałego później po dokonaniu uzgodnień przez wyłonionego przedstawiciela pracowników związku zawodowego. Z przepisów powinno wyraźnie wynikać, iż w razie utworzenia w zakładzie pracy</p>	
--	--	---	--

			związku zawodowego, przedstawicielstwo pracownicze traci swoje uprawnienia.	
9	Art. 1 pkt 8	NSZZ Solidarność	Projekt przewiduje również określenie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop – projektowany art. 171 S 4 k.p., tj. wskazanie iż powyższe następować będzie w terminie wypłaty wynagrodzenia. Działanie takie w większości przypadków uprości czynności księgowe, jednakże tylko w przypadku, gdy data wypłaty wynagrodzenia następuje po dacie rozwiązania stosunku pracy. W przypadku, gdy termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed rozwiązaniem stosunku pracy (np. wypłata wynagrodzenia następuje 28 dnia danego miesiąca, a rozwiązanie umowy o pracę następuje z końcem miesiąca) proponowana zmiana może powodować wątpliwości co do tego, czy wypłata ekwiwalentu powinna następować wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę czy też w pierwszym terminie wypłaty wynagrodzenia następującym po rozwiązaniu umowy. Zasadnym jest zatem wskazanie, że „Pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85 k.p. przypadającym bezpośrednio po dniu rozwiązania umowy o pracę.”	<p><u>Uwaga częściowo uwzględniona</u></p> <p>Przepis art. 1 pkt 8 projektu ustawy zmieniono tak, że do art. 171 oprócz § 4 dodano § 5. Dzięki dodaniu § 5, wypłata ekwiwalentu za urlop będzie mogła nastąpić terminie 10 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę. Przepis będzie przewidywał wypłatę ekwiwalentu za urlop razem z wypłatą wynagrodzenia, jednak nie będzie skutkował taką koniecznością w sytuacjach, w których jest to obiektywnie niemożliwe. Przykładowo, jeżeli, wynagrodzenie jest wypłacane w 27. dniu miesiąca, a stosunek pracy ustaje z końcem tego miesiąca, to ekwiwalent będzie mógł być wypłacony najpóźniej w 10. dniu następnego miesiąca.</p> <p>Nowe brzemienne przepisu:</p> <p>„§ 4. Pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85.</p> <p>§ 5. Przepisu § 4 nie stosuje się, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia ustalony zgodnie z art. 85 przypada na dzień przed zakończeniem stosunku pracy. W takim przypadku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, dokonuje się w terminie 10 dni od zakończenia stosunku pracy. Jeżeli</p>

				ustalony w ten sposób termin wypłaty ekwiwalentu jest dniem wolnym od pracy, ekwiwalent wypłaca się w dniu poprzedzającym.”
--	--	--	--	---