OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH
ZARZĄD KRAJOWY

Do druku nr 3157

Warszawa, 08.10.2026r.

ZK-31560810/VII/2026

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU
L. dz. SPS-III.020.325.5.2026
Data wpływu 09.X.26r.

Szanowny Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku.

Działając jako Przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych z siedzibą w Warszawie (02-390 Warszawa, ul. Grójecka 194 lok. 112) w nawiązaniu do posiedzenia Komisji Zdrowia z dnia 07-10-2026r. na którym rozpatrywany był rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (Druk Sejmowy 3157) proszę o przyjęcie n/w uwag i zastrzeżeń oraz proszę o uwzględnienie ich w toku dalszych prac legislacyjnych.

Przekazany w obecnym brzmieniu do prac Sejmu rządowy projekt ustawy był praktycznie pozbawiony konsultacji społecznych. Pierwszy projekt nowelizacji ustawy i ucywilizowania zasad realizowania świadczeń medycznych w Polsce przez medyków na podstawie umów kontraktowych, był faktycznie w opiniowaniu społecznym. **Jednak ilość i zakres zmian, jakie po tym pierwszym opiniowaniu zostały dokonane w projekcie ustawy stworzyło w zasadzie nowy dokument, poprzez regulacje zupełnie nowych zapisów, co spowodowało, że strona społeczna została pozbawiona możliwości zrealizowania konsultacji. Dotyczyło to w szczególności zapisów dotyczących ingerencji ustawodawcy w treść obowiązujących umów o pracę, stworzenie mechanizmu wygaszania umów o pracę, wyłączenia stosowania przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów ochronnych dotyczących pracowników, a także stworzenie zagrożenia wygaszenia w Polsce obowiązujących porozumień związkowych, regulaminów wynagradzania oraz występujących punktowo Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy.** Te przepisy nie istniały w pierwotnym projekcie ustawy, który został przesłany do zaopiniowania partnerom społecznym. **Zmiany naniesione do ustawy w naszym przekonaniu stanowią wprost zagrożenie dla stabilności systemu ochrony zdrowia, narażają pacjentów na utratę bezpieczeństwa w uzyskaniu świadczeń opieki zdrowotnej, natomiast medyków – podkreślamy tych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, czyli tej formy zatrudnienia, która miała być od teraz preferowana - narażają na utratę pracy.**

Mając powyższe na uwadze prosimy Panią Przewodniczącą o umożliwienie przynajmniej na etapie prac w Sejmie na szczegółową analizę i pełną dyskusję nad wniesionym do Sejmu projektem. Jest jeszcze na to czas choćby po II czytaniu ustawy i jak rozumiem i na to liczę – na ponownym skierowaniu projektu do prac Komisji Zdrowia.

Niestety jesteśmy rozczarowani przebiegiem wczorajszego posiedzenia Komisji Zdrowia. Projekt ustawy, który jest jedną z większych reform zasad działania w Polsce ochrony zdrowia przechodził w pracach Komisji Zdrowia jak „walec". Nie było możliwości dyskusji, refleksji nad treści zapisów, nie było pogłębionej analizy skutków wprowadzanych zmian.

Obszar nowelizacji jest ogromny. Jednocześnie Pani Przewodnicząca nie może zarzucić naszej organizacji związkowej próby hamowania lub nieregulowania zasad zawierania i wykonywania umów kontraktowych w ochronie zdrowia w Polsce. Nasza organizacja związkowa była jedną z pierwszych, która wzywała w zasadzie wszystkie rządy do ingerencji ustawodawczej w umowy kontraktowe, celem likwidacji patologii jakie obserwowaliśmy na dole w poszczególnych podmiotach leczniczych.

Niestety niejako „przy okazji" regulacji, która została w zasadzie wymuszona poprzez informacje medialne i presję społeczną, rykoszetem nowelizacja uderzy równocześnie w pracowników medycznych, którzy świadczą pracę na podstawie umów o pracę.

Poniżej przedstawiamy trzy obszary zagrożeń, które w naszej ocenie wymagają bezwzględniej interwencji posłów i doprowadzenie do zmiany zapisów.

I. Uwagi pierwsze - dotyczą celu i zakresu zmiany umów o pracę.

Przepis art. 132aa ust. 18 projektu ustawy opisuje co się ma dodatkowo znaleźć w indywidualnych umowach o pracę pracowników medycznych zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Przepis brzmi :

*„18. Świadczenia zdrowotne objęte umową o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej są udzielane na podstawie umowy lub innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy albo stosunek służbowy, zawierających **w szczególności** określenie:*
*1) **rodzaju pracy,** a jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy także **liczby wykonywanych zadań** związanych z udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej;*
*2) **maksymalnego miesięcznego wymiaru czasu zatrudnienia** i **maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia** w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż **4 miesiące.**"*

1) Zwracamy uwagę, że w wyliczeniu tego, co ma się znaleźć w umowach o pracę, użyto słowa „w szczególności", a zatem ustawodawca pozostawia pracodawcom całkowitą swobodę zakresu zmian umów o pracę. Przykładowo pracodawca, który na nowo wskaże rodzaj pracy, a następnie przypisze do tego rodzaju liczbę i oczywiście rodzaj wykonywanych zadań, dojdzie do wniosku, że przy tej wyliczonej pracy nie ma już potrzeby korzystania w Szpitalu Powiatowym z kwalifikacji pielęgniarki na poziomie specjalizacji i „przy okazji" dostosowania umowy o pracę zaproponuje w Aneksie zmianę grupy zawodowej z 2 na 5 lub z 5 na 6. Zresztą takich zmian proponowanych „przy okazji" dostosowania umów o pracę do ustawy może być znacznie więcej (zmiany miejsca świadczenia pracy, zmiany rodzaju świadczonej pracy, zmiany zakresu wykonywanych czynności).

2) Nie rozumiemy w jakim celu wskazuje się, że zmiana ma dotyczyć wskazania „rodzaju pracy" skoro przepis art. 29 § 1 pkt 1) Kodeksu pracy stwierdza wprost, że umowa o pracę określa **rodzaj pracy.** Skoro obecnie obowiązujące umowy o pracę (wszystkie) wskazują rodzaj pracy, to po co ustawodawca jeszcze raz nakazuje aneksować umowy o pracę w tym zakresie? To będzie furtka jaką stworzy ustawodawca do pogorszenia warunków zatrudnienia pracowników etatowych.

3) W przepisie tym, użyto zwrotu, (...) a jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy **także liczby wykonywanych zadań związanych z udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej";** o co chodzi autorom tej zmiany niestety nie wiemy; nie ma tego w żaden sposób choćby na przykładzie wykazanego w uzasadnieniu do projekt; w uzasadnieniu wskazano

tylko (uzasadnienie odnoszące się do art. 132aa ust. 18 i ust. 19), że : „celem powyższych rozwiązań jest zagwarantowanie, że pracownicy medyczni (w szczególności lekarze i **pielęgniarki pracujący w oddziałach szpitalnych i poradniach przyszpitalnych) będą związani z jednym podstawowym miejscem pracy,** co z jednej strony zagwarantuje odpowiednią opiekę pacjentom tych jednostek, a jednocześnie proponowane rozwiązania **ograniczą presję płacową** wywieraną przez tę grupę zawodową na świadczeniodawców opieki zdrowotnej, **w związku z możliwością nieograniczonej migracji do innych podmiotów leczniczych** oraz **negocjowania warunków płacowych przez podmioty pośredniczące w zatrudnianiu pracowników medycznych.** Obligatoryjne uszczegółowienie zawieranych umów z pracownikami medycznymi poprawi **możliwość kontroli nad realizacją powierzanych im zadań** związanych z udzielaniem świadczeń zdrowotnych objętych umowami z NFZ." Nie ma kompletnie żadnego odniesienia się w jakim celu ma być zmieniana umowa o pracę, aby wykazywać liczbę wykonywanych zadań.

4) Nakazano w przepisie określenie **maksymalnego miesięcznego wymiaru czasu zatrudnienia i maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia; jednocześnie przecież art. 29 Kodeksu pracy nakazuje w umowie o pracę określić w pkt 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; a w pkt 4) wymiar czasu pracy**; jeżeli celem było dotarcie do pracownika z informacją ile może maksymalnie zarobić i jaki może być jego maksymalny czas pracy, to chyba nie trzeba w tym celu nakazywać zmiany tysięcy umów o pracę, a wystarczy przekazanie informacji do pracowników o zmianie przepisów; jednocześnie przepisy przejściowe wymagają (w terminie 7 dni od wezwania) na złożenie oświadczeń, a zatem ingerencja w umowy o pracę będzie konieczna tylko w tych przypadkach, gdy ze złożonych przez pracowników oświadczeń ujawni się przekroczenie maksymalnych limitów czasu pracy i wynagrodzenia nałożonych przez ustawę; nie trzeba w tym zakresie aneksować wszystkich umów o pracę.

5) w art. **132aa ust. 18 pkt 2) jest użyty zapis** *maksymalnego miesięcznego wymiaru czasu zatrudnienia i maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia w przyjętym* **okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące; z kolei ustawa o działalności leczniczej art. 93 ust. 1 i ust. 4**

Art. 93. [Norma i wymiar czasu pracy w podmiotach leczniczych]

1.

Czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

(...)

4.

Okres rozliczeniowy, o którym mowa w ust. 1-3, nie może przekraczać 3 miesięcy.

Zwracamy zatem uwagę na brak spójności zapisów projektowanej ustawy z ustawą o działalności leczniczej. **W naszej ocenie przepis art. 132aa ust. 18 nakazujący dokonywanie zmian umów o pracę jest w całości zbędny i winien być wyeliminowany.**

II. Uwagi drugie - przepisy przejściowe niebezpieczne dla stabilności systemu ochrony zdrowia w zakresie dotyczącym umów o pracę.

Proszę o zapoznanie się z treścią n/w przepisów art. 4 ust. 1 oraz ust. 6, ust. 7 i ust. 8 :

„1. Umowy między świadczeniodawcami a osobami wykonującymi zawód medyczny w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy zmienianej w art. 3, ***zawarte przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy,*** *lub inne akty, na podstawie których powstało ich zatrudnienie przed tym dniem,* ***niespełniające warunków określonych w art. 132aa lub w art. 132ab*** *ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, oraz określonych w art. 26 lub art. 27 ustawy zmienianej w art. 3, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą,* ***dostosowuje się do wymogów wprowadzonych niniejszą ustawą w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy od dnia jej wejścia w życie.***

(...)

6. W przypadku braku dostosowania umów *lub innych aktów, o których mowa w ust. 1, do wymogów wprowadzonych niniejszą ustawą kierownik podmiotu leczniczego, będącego świadczeniodawcą zatrudniającym osobę, o której mowa w ust. 1:*

1) rozwiązuje umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie dłuższego niż określony w art. 36 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub

2) wypowiada umowę, na podstawie której powstał stosunek inny niż stosunek pracy, z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie dłuższego niż miesiąc, lub

3) podejmuje niezwłocznie działania niezbędne do uchylenia innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek służbowy, a organ właściwy uchyla ten akt w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia zawiadomienia przez kierownika podmiotu leczniczego.

7. Kierownik podmiotu leczniczego, będącego świadczeniodawcą zatrudniającym osobę, o której mowa w ust. 1, ***dokonuje czynności, o których mowa w ust. 6, w terminie umożliwiającym rozwiązanie umów albo uchylenie innych aktów będących podstawą zatrudnienia tej osoby nie później niż w terminie, o którym mowa w ust. 1.***

8. Do wypowiedzenia umowy o pracę ***oraz do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy dokonywanych w związku z dostosowywaniem stosunków pracy do wymogów określonych w art. 132aa i art. 132ab*** *nie stosuje się przepisów* ***art. 38, art. 39 i art. 41*** *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy* ***oraz przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.”***

1) Przepis art. 4 ust. 1 używa słowa **„dostosowuje”,** czyli - jak rozumiemy - to jest pierwszy etap zmiany umów o pracę, czyli próba uzgodnienia tej zmiany indywidualnie z pracownikiem w trybie „za porozumieniem stron”.

2) Następnie art. 4 ust. 6 stwierdza, że **jeżeli nie uda się dostosować,** to pracodawca **rozwiązuje umowy o pracę; ustawodawca** nie przewiduje możliwości wręczenia ewentualnie „wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia” opisanego w art. 42 Kodeksu pracy, tylko **nakazuje w sytuacji braku podpisania przez pracownika Aneksu do umowy o pracę** (w Uwadze I wskazaliśmy, ze zakres zmian umowy o pracę może być w praktyce szeroki) **rozwiązać zawarte umowy o pracę. Czy taki efekt zmiany ustawy dopuszczają i akceptują posłowie?**

3) Idąc dalej w analizie przepisów przejściowych wymuszających zmiany umów o pracę art. 4 ust. 7 stwierdza, że pracodawca musi pilnować, aby procedura rozwiązania umowy o pracę nastąpiła w terminie umożliwiającym upływ okresu wypowiedzenia przed terminem 6 miesięcy od daty wejścia w życie ustawy, czyli pracodawca musi złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę tak, aby doszło do jej rozwiązania w terminie przed upływem 6 miesięcy od daty wejścia ustawy w życie; w praktyce te wypowiedzenia umów o pracę pojawią się już w drugim miesiącu po wejściu ustawy w życie (art. 36 § 1 Kodeksu pracy przewiduje 3 miesięczne okresy wypowiedzenia).

4) Następnie art. 4 ust. 8 – ustawodawca wyklucza uprzednią konsultację związkową (nie stosuje się art. 38 Kodeku pracy), a przecież to mogło by powstrzymać sytuacje, gdy działanie pracodawcy wykracza poza zakres zmiany umów o pracę wynikający z art. 4 ust.1.; wykluczenie działania tego przepisu jest złamaniem zasad dialogu społecznego, tym bardziej że nie jest to w żaden sposób uzasadnione.

5) W art. 4 ust. 8 – nagle pojawia się zwrot „oraz do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy dokonywanych w związku z dostosowywaniem stosunków pracy do wymogów określonych w art. 132aa i art. 132ab"; Czy jednak nie rozwiązywanie umów o pracę, ale pracodawca ma mieć alternatywę i może wręczać wypowiedzenie zmieniające? Co mieli na myśli autorzy tej zmiany? Na pewno ten zapis nie powinien być w tym miejscu i nie może być używany jako alternatywa dla pracodawców w możliwości rozwiązania umowy o pracę.

6) Czy posłów nie razi dalsza treść art. 4 ust. 8? Czy pod pretekstem dostosowania umów o pracę do nowych wymogów ustawowych posłowie pozwolą na rozwiązanie umów o pracę z wszystkimi „niewygodnymi" pracownikami, w tym:

- **pracownikami chronionymi 4 lata do emerytury (wyłączenie stosowania art. 39 Kodeksu pracy)?**
- **pracownicami w ciąży?**
- **pracownikami od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu opiekuńczego, którzy są chronieni obecnie do dnia zakończenia tego urlopu?**
- **członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej?**
- **członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy?**
- **społecznymi inspektorami pracy?**
- **powołanymi do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego?**
- **członkami rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z**

2008 r. poz. 584 i 778 oraz z 2009 r. poz. 805), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji?

7/ Wracając teraz do art. 4 ust. 6 – **jaka będzie przyczyna rozwiązania umowy o pracę** wskazana w wypowiedzeniu, czy będzie to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, czy przyczyna leżąca po stronie pracownika, **czy może przyczyna leżąca po stronie ustawodawcy? Przyczyna wypowiedzenia musi być podana, a dodatkowo musi być prawdziwa, rzeczywista oparta na obiektywnych kryteriach.** Możemy się domyślać, że pewnie będzie podane, że przyczyną jest nie dostosowanie umowy o pracę w trybie za porozumieniem stron; oczywiście od razu powstanie spór, czy zakres propozycji pracodawcy nie wykracza poza zakres ustawy; **mamy zatem kolejne wieloletnie spory sądowe, znowu medycy zamiast leczyć - będą wikłać się w procesy sądowe.**

8/ Kolejny problem to stosowanie, czy niestosowanie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; art. 1 ust. 1 tej ustawy stwierdza, że ustawę stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy **z przyczyn niedotyczących pracowników,** w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Chyba nie ma sporu, że przyczyna wypowiedzenie to nie będzie przyczyna leżąca po stronie pracownika (najpewniej będzie to przyczyna leżąca po stronie ustawodawcy). Czyli pracodawcy rozwiązujący umowy o pracę będą musieli wypłacać odprawy pieniężne z art. 8 tej ustawy. **Czy posłowie to przewidują i zakładają, ze może się to wydarzyć?**

Jeszcze raz postulujemy o likwidację przepisów nakazującym aneksowanie umów o pracę. Wykreślenie art. 132aa ust. 18 pozwoli zlikwidować w/w opisane przepisy przejściowe i wyeliminować stwarzane zagrożenie zachwiania systemu ochrony zdrowia. Jeszcze raz przypominamy, że nie taki był pierwotny cel nowelizacji ustawy.

III. Uwagi trzecie – wygaszanie wewnętrznych przepisów prawa pracy :

Projektowane przepisy art. 4 ust. 9 i ust. 10 brzmią :

*„9. W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy **należy dostosować postanowienia układów zbiorowych pracy, innych niż układy zbiorowe pracy porozumień zbiorowych oraz regulaminów wynagradzania** do wymogów określonych w art. 132aa i 132ab ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.*

*10. W przypadku niedostosowania w terminie, o którym mowa w ust. 9, postanowień układów zbiorowych pracy, innych niż układy zbiorowe pracy porozumień zbiorowych oraz regulaminów wynagradzania do wymogów określonych w art. 132aa i art. 132ab ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, **tracą one moc obowiązującą.**"*

W uzasadnieniu wskazano : „W ust. 9 ustanowiono 6-miesięczny termin na dostosowanie postanowień układów zbiorowych pracy, innych niż układy zbiorowe pracy porozumień zbiorowych oraz regulaminów wynagradzania do wymogów określonych w projektowanych art. 132aa i art. 132ab ustawy o świadczeniach, natomiast w ust. 10

zawarto przepis, zgodnie z którym w przypadku niedostosowania takich dokumentów we wskazanym terminie tracą one moc z jego upływem."

1) Uprzedzamy, że powstanie spór w podmiotach leczniczych, jakie zapisy w porozumieniach i w Regulaminach wynagradzania (ewentualnie w ZUZP, ale tych jest niewiele w podmiotach leczniczych) są zgodne z art. 132aa i art. 132ab, a jakie nie są z nimi zgodne. **Kto to będzie rozstrzygał?** Pracodawca będzie oczywiście zainteresowany wygaszeniem wszelkich świadczeń związanych z pracą, których płacić nie musi, zatem może kompletnie nie podejmować żadnej inicjatywy zmiany tych dokumentów, które potem oświadczy, że wygasły (straciły moc) bo nie zostały zmienione;

2) Alarmujemy o błędnym zapisie – mają tracić moc całe dokumenty (porozumienia związkowe zawarte np. po prowadzonych sporach zbiorowych, całe Regulaminy wynagradzania), a nie tylko w tej części, w której są ewentualnie sprzeczne z brzmieniem art. 132aa i art. 132ab;

3) W jaki sposób ma się zejść oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (gdy nie doszło jeszcze do dostosowania jej warunków do nowych przepisów art. 132aa i art. 132ab), jeżeli te warunki wynikają z porozumienia związkowego lub z Regulaminu wynagradzania, który w dacie składania indywidualnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę jeszcze nie wygasł? wydaje się, że chyba najpierw musiałoby dojść do zmiany wewnętrznych przepisów prawa pracy, a dopiero później można konstruować uzasadnienie do oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę.

Wnoszę o uwzględnienie powyższych uwag i zastrzeżeń w toku dalszych prac legislacyjnych.

Z wyrazami szacunku
Za Zarząd

Przewodnicząca
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego
Pielęgniarek i Położnych
Krystyna Ptok

Otrzymują : 1/ Marta Golbik, Przewodnicząca Komisji Zdrowia
2/ Przewodniczący Klubów i Kół Parlamentarnych
3/ Posłowie Komisji Zdrowia
4/ Marszałek Sejmu
5/ a/a

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych
ul. Grójecka 194 lok. 112 || 02-390 Warszawa
tel. 605 189 277 || e-mail: biuro@ozzpip.pl || www.ozzpip.pl
NIP: 888-20-68-724 || REGON: 910234133

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej