

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 postulatom deregulacyjnym wypracowanym 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 uspojnienie systemu prawnego w zakresie prawa pracy. Projekt ustawy przygotowano w oparciu o stanowisko zawarte w fiskalkach 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.

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.

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.,
- 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 uelastycznienia 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.

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 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, projekt ustawy zostanie 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.