

Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Agnieszka Dziemianowicz-Bąk - Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 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	Data sporządzenia 2025-06-10 Źródło: Deregulacja Nr w wykazie prac: UDER52
--	--

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 do spraw 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 zatrudnianiu 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 zatrudnianiu 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 uelastycznienia 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 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-bierni-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	103,5 tys.	Jw.	Jw.

prywatne			
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 zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny”.

Projekt ustawy zostanie 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 zostanie 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 zostanie 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 zostanie przedstawiony do opinii Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Na opiniowanie zaplanowano okres 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

[illegible]

Źródła finansowania	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	

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							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	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

☐ nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy
☒ zmniejszenie liczby dokumentów ☒ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:	☐ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy
Komentarz:	

9. Wpływ na rynek pracy

Projekt nie wpłynie znacząco na rynek pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne
☐ sytuacja i rozwój regionalny
☐ sądy powszechne, administracyjne
lub wojskowe

☐ demografia
☐ mienie państwowe
☐ inne:

☒ informatyzacja
☐ 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.)

Brak.