

UZASADNIENIE

Projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ma na celu uproszczenie regulacji i uelastycznienie kanałów komunikacji związków zawodowych i pracodawcy oraz rad pracowników i pracodawcy. Proponowane zmiany są wyjściem naprzeciw postulatom deregulacyjnym wypracowanym przez Rządowy Zespół do spraw Deregulacji powołany przez Radę Ministrów w marcu 2025 r.

Projekt ustawy ma na celu zmianę:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440 z późn. zm.) oraz
- 2) ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z późn. zm.).

Skutkiem wejścia w życie projektowanej ustawy będzie usunięcie zbędnych formalności i stworzenie lepszych warunków dla komunikacji pracodawcy z przedstawicielami pracowników, co ułatwi pracodawcy realizację jego obowiązków informacyjnych w zakresie zbiorowego prawa pracy.

Projekt ustawy przygotowano w oparciu o analizę postulatów pakietu deregulacyjnego.

1. Propozycja zmiany ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

1.1. Usprawnienie komunikacji między pracodawcą i związkami zawodowymi (projektowane zmiany dotyczą: art. 32 ust. 9¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, a także dodania nowego przepisu art. 32¹)

Projekt zawiera przepisy usprawniające komunikację między pracodawcą i związkami zawodowymi, rozszerzając katalog spraw, które będzie można realizować również w formie dokumentowej lub elektronicznej, a które dotychczas spełniano tylko na piśmie. Forma dokumentowa lub elektroniczna znajdą zastosowanie pod warunkiem wprowadzenia takiej możliwości przez pracodawcę i zakładową organizację związkową do układu zbiorowego pracy lub porozumienia.

1.2. Obecny stan prawny

W obowiązującym stanie prawnym, w zmienianych przepisach ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ustawodawca posługuje się zwrotami „na piśmie” i „pisemnego”.

Stosownie do art. 26¹ ust. 1 o związkach zawodowych w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

Zakładowa organizacja związkowa składa na piśmie do pracodawcy wnioski o udzielenie informacji o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą. W taki sam sposób pracodawca przekazuje tę informację organizacji związkowej.

Ustawodawca nie posługuje się określeniem „forma pisemna”, lecz sformułowaniem „na piśmie” i „pisemny”. W ten sposób wskazuje, że chodzi o papierową postać dokumentu. Należy przy tym zauważyć, że w przeciwieństwie do indywidualnego prawa pracy, w zbiorowym prawie pracy brak jest przepisu, który pełniłby podobną rolę jak art. 300 Kodeksu pracy i ustanawiał zasadę posiłkowego stosowania do zbiorowych stosunków pracy przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2025 r. poz. 1071, z późn. zm., zwanej dalej „KC”) w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy.

Niestosowanie przepisów KC o formach czynności prawnych oznacza, że nie znajdują zastosowania przepisy:

- 1) art. 78¹ KC, zgodnie z którym do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym, a świadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej oraz
- 2) art. 65¹ KC, zgodnie z którym przepisy o oświadczeniach woli stosuje się odpowiednio do innych oświadczeń.

1.3. Proponowane zmiany

W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych proponuje się:

- 1) dokonać zmiany w art. 32 ust. 9¹, zgodnie z którym pracodawca powiadamia na piśmie zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zmiana ma polegać na umożliwieniu składania wniosku przez zakładową organizację związkową także formie dokumentowej lub elektronicznej.
- 2) dodać art. 32¹, zgodnie z którym, pracodawca i zakładowa organizacja związkowa w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu mogą przewidzieć przekazywanie informacji, o których mowa w art. 26¹ ust. 1 i art. 32 ust. 9¹ również w formie dokumentowej lub elektronicznej. W układzie zbiorowym lub w porozumieniu będzie możliwe ustalenie formy informacji udzielanych związkom zawodowym w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, a także o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą.

Formę dokumentową i elektroniczną należy interpretować zgodnie z ich potocznym znaczeniem, odwołując się przy tym do regulacji zawartej w art. 78¹ § 1 KC oraz na art. 77² KC. Wprowadzenie tych form w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu będzie skutkowało możliwością udzielenia informacji w postaci elektronicznej opatrzonej kwalifikowanym podpisem elektronicznym oraz w wiadomości mailowej. Forma dokumentowa i elektroniczna jest także używana przez ustawodawcę w innych ustawach z zakresu zbiorowego prawa pracy: w ustawie z dnia 5 listopada o układach zbiorowych pracy, podpisanej przez Prezydenta RP 27 listopada 2025 r. oraz w ustawie z dnia 11 sierpnia 2021 r. o kasach zapomogowo-pożyczkowych (Dz.U. z 2021, poz. 1666).

Rozszerzenie katalogu form na dokumentową i elektroniczną dotyczy jedynie informacji przekazywanych zakładowej organizacji związkowej w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę oraz o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, a także wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej o powiadomienie zarządu o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą. Proponowana zmiana ma jedynie charakter deregulacyjny. Nie wpłynie na jasność i jednoznaczność obowiązków pracodawcy i uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Podkreślenia wymaga, że propozycja deregulacyjna nie dotyczy przepisów, w których forma pisemna jest przewidziana dla załatwienia sprawy indywidualnego pracownika (np. pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i pisemna zgoda osoby wykonującej pracę zarobkową na pobranie przez pracodawcę składek

związkowych z wynagrodzenia, art. 33¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).

Tym samym propozycja uelastycznienia oraz umożliwienia udzielania informacji przez pracodawcę i składania wniosków przez zarząd organizacji związkowej w sposób przystający do obecnej rzeczywistości nie będzie stanowiła zagrożenia interesów ani pracodawców ani pracowników, a jedynie ma na celu zmniejszenie barier w komunikacji między organizacją związkową a pracodawcą. Dodatkowo propozycja legislacyjna może stanowić zachętę dla partnerów społecznych do przystępowania do rokowań zbiorowych. Pracodawca i zakładowe organizacje związkowe mogą w sposób autonomiczny zaprojektować kanały i formy komunikacji, dostosowane do konkretnych okoliczności funkcjonowania danego pracodawcy.

2. Propozycja zmiany ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

2.1. Wprowadzenie możliwości złożenia przez radę pracowników wniosku o udzielenie informacji oraz przekazywania przez pracodawcę informacji radzie pracowników także w formie dokumentowej lub elektronicznej (zmiany projektowane w art. 13 ust. 2 i art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji).

Projekt zawiera przepisy usprawniające komunikację między pracodawcą a radą pracowników, wprowadzając formę dokumentową i elektroniczną złożenia wniosku przez radę pracowników o udzielenie informacji, a także wskazujące na formę przekazywania informacji przez pracodawcę.

2.2. Obecny stan prawny

W obowiązującym stanie prawnym w zmienianych przepisach ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji nie określono formy przekazywania przez pracodawcę informacji radzie pracowników. Są to informacje dotyczące:

- 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Powyższe informacje pracodawca ma obowiązek przekazać w następujących sytuacjach:

- 1) w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań;
- 2) gdy wniosek o informacje złoży rada pracowników. W ustawie wskazano, że ten wniosek jest pisemny.

Stosowanie jedynie formy pisemnej wydłuża czas składania wniosków do pracodawcy przez radę pracowników, co z kolei prowadzi do wydłużenia przekazywania informacji organizacji związkowej. Do takiego wydłużenia dochodzi przede wszystkim w sytuacji przekazania pisemnej informacji przez operatora pocztowego.

2.3. Proponowane zmiany

W projektowanej zmianie w art. 13 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji proponuje się wprowadzenie możliwości składania wniosku o informację przez radę pracowników nie tylko pisemnie, ale także w formie dokumentowej lub elektronicznej. W art. 13 ust. 2 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu: „Rada pracowników może złożyć wniosek również w formie dokumentowej lub elektronicznej.”

Rozszerzenie formy wniosku rady pracowników o formę elektroniczną i dokumentową jest wskazane ze względu na szybsze i sprawniejsze przekazywanie przez pracodawcę informacji radzie pracowników. Im szybciej pracodawca otrzyma wniosek rady pracowników, tym szybciej przekaże informacje wnioskodawcy. Należy podkreślić, że wniosek może dotyczyć spraw niecierpiących zwłoki. Przy takich informacjach wskazana jest szybka i sprawna komunikacja między radą pracowników a pracodawcą.

Odpowiednio w art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji proponuje się doprecyzowanie, że pracodawca przekazuje informacje radzie pracowników na piśmie lub w formie dokumentowej lub elektronicznej. Należy zauważyć, że w obecnym brzmieniu art. 13 nie wskazano formy informacji udzielanych przez pracodawcę. Doprecyzowanie tej formy ma na celu symetryczne określenie formy działania rady pracowników i pracodawcy.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, zgodnie z którym rada pracowników ustala z pracodawcą zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji. Przepis ten umożliwia ustalenie zasad i trybu przekazywania informacji dostosowanych do praktyki funkcjonowania danego pracodawcy. Dopiero w przypadku niedokonania takich ustaleń, na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, znajdują zastosowanie przepisy rangi ustawowej, w tym projektowana zmiana.

Proponowane zmiany mają charakter deregulacyjny. Nie wpłyną na jasność i jednoznaczność obowiązków pracodawcy i uprawnień rady pracowników oraz nie będą stanowiły zagrożenia interesów ani pracodawców ani pracowników, a jedynie mają na celu zmniejszenie barier w komunikacji między radą pracowników a pracodawcą.

Przedmiotowy projekt nie zawiera zmian mogących nieść za sobą ryzyko utraty poczucia pewności czy bezpieczeństwa obrotu prawnego ani przez pracowników ani pracodawców. Proponowane zmiany w zamierzeniu projektodawcy mają ułatwić i uelastyczyć 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. Projekt nie zawiera przepisów przejściowych, co oznacza, że zastosowanie znajduje zasada bezpośredniego działania nowej ustawy. Intencją projektodawcy jest dokończenie zainicjowanych przez związki zawodowe lub rady pracowników wniosków w nowej, odformalizowanej procedurze. Ważnym czynnikiem przemawiającym za nieformułowaniem przepisów intertemporalnych jest materia którą regulują – uelastycznienie komunikacji pracodawcy ze związkami zawodowymi lub radami pracowników. Proponowane formy komunikacji pozwolą na skrócenie czasu doręczenia odpowiedzi, a to pozytywnie wpłynie na sprawność procesu komunikacji.

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 2025 r. poz. 1480, 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 został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Ocena Skutków Regulacji projektu nie wymaga oceny przez Koordynatora OSR.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.