



Prezes Rady Ministrów

Donald Tusk

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

RM-0610-96-26

UDER82

deregulacja

Pan Włodzimierz CZARZASTY
Marszałek Sejmu

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi
projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy
o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

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/

Do wiadomości:
wnioskodawca

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Art. 1. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 549):

- 1) w art. 32 w ust. 9^[1] zdanie drugie otrzymuje brzmienie:
„Powiadomienie następuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej złożonego na piśmie lub w formie dokumentowej lub elektronicznej.”;
- 2) po art. 32 dodaje się art. 32^[1] w brzmieniu:
„Art. 32^[1]. Pracodawca i zakładowa organizacja związkowa w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu mogą przewidzieć przekazywanie informacji, o których mowa w art. 26^[1] ust. 1 i art. 32 ust. 9^[1] zdanie pierwsze, również w formie dokumentowej lub elektronicznej.”.

Art. 2. W ustawie 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):

- 1) w art. 5 w ust. 1 po pkt 1 dodaje się pkt 1a i 1b w brzmieniu:
„1a) formę wniosku, o którym mowa w art. 13 ust. 2;
1b) formę przekazania informacji, o których mowa w art. 13 ust. 1;”;
- 2) w art. 13:
 - a) w ust. 2 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:
„Rada pracowników może złożyć wniosek również w formie dokumentowej lub elektronicznej.”,
 - b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:
„3. Pracodawca przekazuje informacje na piśmie lub w formie dokumentowej lub elektronicznej, w terminie i zakresie umożliwiających radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których

mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, przygotowanie się do konsultacji. Wybór formy wymaga uprzedniej akceptacji rady pracowników.”.

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

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 2026 r. poz. 549) 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 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. 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, zwanej dalej „Kodeksem pracy”, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu 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 w 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 w 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 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661), oraz w ustawie z dnia 11 sierpnia 2021 r. o kasach zapomogowo-pożyczkowych (Dz. U. 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 przekaze 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, przy czym wybór formy wymaga uprzedniej akceptacji rady pracowników. 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 projektodawca proponuje zmianę w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, rada pracowników ustala z pracodawcą zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji. Proponuje się dodanie pkt 1a i 1b w art. 5 ust. 1, wskutek czego przepis będzie umożliwiał ustalenie nie tylko zasad i trybu przekazywania informacji dostosowanych do praktyki funkcjonowania danego pracodawcy, ale także formy: wniosku rady pracowników i przekazania informacji przez pracodawcę, o których mowa w art. 13 ust. 1 oraz art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Dopiero w przypadku niedokonania takich ustaleń, na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i

przeprowadzaniu z nimi konsultacji, znajdą 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 2026 r. poz. 404).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbinglej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677, z późn. zm.) 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.

Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji 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 Agata Oklińska Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego, adres e-mail: agata.oklinska@mrpips.gov.pl, tel. +48 538 117 090 Karolina Woźniczko Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego, adres e-mail: karolina.wozniczko@mrpips.gov.pl, tel. +48 538 117 113 Kontakt do referenta odpowiedzialnego za opracowanie projektu Ewa Suknarowska-Drzewiecka Główny Specjalista w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego, tel. +48 538 117 093 adres e-mail: ewa.suknarowska-drzewiecka@mrpips.gov.pl	Data sporządzenia 29.04.2026 r. Źródło: Deregulacja Numer w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów: UDER82
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projektowana ustawa realizuje zapowiedzi polskiego rządu dotyczące konieczności przeprowadzenia deregulacji w zakresie prawa gospodarczego i administracyjnego, w tym w szczególności w kierunku poprawy środowiska prawnego i instytucjonalnego, w którym działają polskie firmy.

Projektowana ustawa ma na celu nowelizację dwóch ustaw:

- ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 549),
- ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z późn. zm.).

Zmiany dotyczą zastąpienia formy pisemnej możliwością wyboru między formą pisemną, dokumentową i elektroniczną odnośnie do wniosków składanych przez zakładową organizację związkową albo radę pracowników oraz informacji pracodawcy w odpowiedzi na wnioski. Wymóg formy pisemnej powoduje nadmierne obciążenie administracyjne dla pracowników i pracodawców, wymuszając dodatkową, zbędną dokumentację. W erze cyfryzacji przedsiębiorstw i administracji publicznej brak jednolitej możliwości stosowania formy elektronicznej jest nieuzasadnioną barierą. Projekt rozwiązuje ten problem w odniesieniu do relacji pracodawcy z zakładową organizacją związkową oraz radą pracowników. Celem projektu jest usprawnienie komunikacji między zakładową organizacją związkową a pracodawcą oraz między pracodawcą a radą pracowników. W sytuacji, gdy obecnie porozumiewanie się wewnątrz organizacji odbywa się powszechnie za pośrednictwem poczty elektronicznej, a spotkania coraz częściej mają miejsce z wykorzystaniem internetowych platform komunikacyjnych, które umożliwiają nie tylko komunikację i współpracę z innymi osobami, lecz także udostępnianie plików i aplikacji, wskazane jest odstąpienie od wyłączności formy pisemnej wniosków składanych przez zakładową organizację związkową albo radę pracowników i odpowiedzi pracodawcy. Postępująca cyfryzacja oraz rozwój technologii sprawiają, że nowoczesna komunikacja staje się nieodłącznym elementem funkcjonowania rynku pracy.

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

Celem projektowanej ustawy jest uelastycznienie kanałów komunikacji związków zawodowych i pracodawcy oraz rad pracowników i pracodawcy. Projektowane zmiany polegają na:

- 1) zmianie art. 32 ust. 9¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, zgodnie z którym pracodawca powiadamia na piśmie zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą. Powiadomienie następuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej. W ramach deregulacji proponuje się umożliwianie składania wniosku przez zakładową organizację związkową także w formie dokumentowej lub elektronicznej.

- 2) dodaniu art. 32¹ w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, 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 zdanie pierwsze 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.
- 3) zmianie art. 13 ust. 2 oraz art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników. W ramach deregulacji proponuje się umożliwienie radzie pracowników złożenie wniosku również w formie dokumentowej lub elektronicznej, przy czym wybór formy wymaga uprzedniej akceptacji rady pracowników. Odpowiednio w art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji proponuje się wskazanie, że chodzi o formę pisemną, dokumentową lub elektroniczną przekazania informacji radzie pracowników przez pracodawcę. Zgodnie z tym przepisem w obecnym brzmieniu, pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji i przygotowanie się do konsultacji.
- 4) zmianie w art. 5 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, rada pracowników ustala z pracodawcą zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji. Proponuje się dodanie pkt 1a i 1b w art. 5 ust. 1, wskutek czego przepis będzie umożliwiał ustalenie nie tylko zasad i trybu przekazywania informacji dostosowanych do praktyki funkcjonowania danego pracodawcy, ale także formy: wniosku rady pracowników i przekazania informacji przez pracodawcę, o których mowa w art. 13 ust. 1 oraz art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Dopiero w przypadku niedokonania takich ustaleń, na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, znajdują zastosowanie przepisy rangi ustawowej, w tym projektowana zmiana.

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

Nie badano.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Związki zawodowe	W 2022 r. aktywnie działało 11 656 organizacji związków zawodowych, funkcjonujących na różnych szczeblach.	Źródło: https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoleczna-wolontariat/gospodarka-spoleczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spolecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne-w-2022,16,2.html Wykres 1	Odformalizowanie i uelastycznienie kontaktu z pracodawcą
Rady pracowników	W 2024 r. zgłoszono do MRPiPS wybory do 98 rad pracowników, a w 2025 r. – 75.	Zgodnie z art. 18 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, pracodawca w terminie 30 dni od dnia wyboru członków rady pracowników przez pracowników przekazuje ministrowi właściwemu do	Odformalizowanie i uelastycznienie kontaktu z pracodawcą

		spraw pracy informacje dotyczące rady pracowników.	
Pracodawcy: sektor publiczny i sektor prywatny	Na dzień 31 grudnia 2024 r. liczba podmiotów gospodarki narodowej wg liczby pracujących wynosiła: 1. Sektor publiczny: Od 0 do 9 pracujących – 73 278 Od 10 do 49 pracujących – 25 958 Od 50 do 249 pracujących – 11 238 Od 250 do 999 – 1164 1000 i więcej pracujących – 291 2. Sektor prywatny: Od 0 do 9 pracujących – 4 789 921 Od 10 do 49 pracujących – 104 895 Od 50 do 249 pracujących – 15 692 Od 250 do 999 pracujących – 2304 1000 i więcej pracujących – 451	Źródło: 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 tabl. 2	Odformalizowanie i uelastycznienie kontaktu z pracodawcą

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

Projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677, z późn. zm.) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji – w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny”, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2026 r. poz. 404).

Projekt został przesłany do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych:
 - a) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych,
 - b) Forum 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):
 - a) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) Konfederacji „Lewiatan”,
 - c) Związkowi Rzemiosła Polskiego,
 - d) Związkowi Pracodawców Business Centre Club,
 - e) Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców,
 - f) Federacji Przedsiębiorców Polskich,
 - g) Polskiemu Towarzystwu Gospodarcemu.

Ponadto projekt został skierowany do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2026 r. poz. 836).

Projekt został poddany konsultacjom publicznym zgodnie z uchwałą nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów. Jednocześnie z przekazaniem do uzgodnień międzyresortowych, projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny”.

Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania zostało zawarte w raporcie z konsultacji, o którym mowa w § 51 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

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		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saldo ogółem		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Źródła finansowania	Projekt nie będzie miał wpływu na sektor finansów publicznych, w tym na budżet państwa oraz budżety jednostek samorządu terytorialnego.												
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Nie dotyczy.												
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	0	0	0	0	0	0	0					
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0					
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0					
	osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze	0	0	0	0	0	0	0					
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Pracodawca, będący dużym przedsiębiorcą, u którego działa organizacja związkowa lub rada pracowników, będzie miał ułatwiony kontakt z tym gremium. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy u pracodawcy działa kilka organizacji związkowych.											
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	U pracodawcy, u którego działa organizacja związkowa lub rada pracowników, kontakt z nią będzie odformalizowany. Z kolei projekt nie będzie miał wpływu ma małych i mikro- przedsiębiorstwa, gdyż w praktyce nie działają u nich związki zawodowe, a także nie powołuje się rad pracowników. Wybory do rad pracowników mogą być organizowane u pracodawców zatrudniających 50 pracowników.											
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Projekt nie będzie miał wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.											
Niemierzalne		Celem ustawy jest zapewnienie lepszych warunków do prowadzenia dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Nie dotyczy.												

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:	
Elektronizacja obowiązków pracodawcy i wniosków składanych przez zakładowe organizacje związkowe albo rady pracowników	☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy	
Proponowane rozwiązania zmniejszą obciążenia pracodawców i ułatwi zakładowej organizacji związkowej, jak również radzie pracowników, kontakt z pracodawcą.		
9. Wpływ na rynek pracy		
Projekt nie wywiera wpływu na rynek pracy.		
10. Wpływ na pozostałe obszary		
☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☒ inne: relacje zbiorowe	☐ informatyzacja ☐ zdrowie
Omówienie wpływu	Projektowana regulacja będzie miała pozytywny wpływ na relacje zbiorowe.	
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
Planuje się, że ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.		
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?		
Nie przewiduje się wykonania OSR ex post. Nie planuje się ewaluacji projektu.		
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)		
Brak.		

RAPORT Z KONSULTACJI

projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji UDER 82

Niniejszy dokument stanowi wypełnienie obowiązku, o którym mowa w § 51 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2024 r. poz. 806 ze zm.), zgodnie z którym organ wnioskujący sporządza raport z konsultacji obejmujący omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania.

Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) projektowana ustawa została udostępniona na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz na stronie Rządowego Centrum Legislacji. Dodatkowo projekt został skierowany do podmiotów, które w ocenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej mogły być nim zainteresowane.

W ramach opiniowania z ogólnokrajowymi związkami zawodowymi i związkami pracodawców projekt został przekazany do następujących podmiotów:

- 1) Forum Związków Zawodowych,
- 2) NSZZ „Solidarność”,
- 3) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych
- 4) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
- 5) Konfederacji „Lewiatan”,
- 6) Związku Rzemiosła Polskiego,
- 7) Związku Pracodawców Business Centre Club,
- 8) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców,
- 9) Federacji Przedsiębiorców Polskich,
- 10) Polskiego Towarzystwa Gospodarczego.

Ponadto projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania do Rady Dialogu Społecznego.

Data rozpoczęcia opiniowania: 22 września 2025 r.

Data zakończenia opiniowania: 22 października 2025 r.

W celu wykonania wynikającego z przepisów obowiązującego prawa obowiązku zasięgnięcia opinii projekt ustawy projekt otrzymali:

- 1) Główny Inspektor Pracy,
- 2) Rzecznik Praw Obywatelskich,
- 3) Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców,
- 4) Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Data rozpoczęcia opiniowania: 22 września 2025 r.

Data zakończenia opiniowania: 22 października 2025 r.

Cele i przesłanki konsultowanego projektu:

Projekt realizuje zapowiedzi polskiego rządu dotyczące konieczności przeprowadzenia deregulacji w zakresie prawa gospodarczego i administracyjnego, w tym w szczególności w kierunku poprawy środowiska prawnego i instytucjonalnego, w którym działają polskie firmy.

Projektowana ustawa ma na celu nowelizację dwóch ustaw:

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

Zmiany dotyczą zastąpienia formy pisemnej możliwością wyboru między formą pisemną, dokumentową i elektroniczną odnośnie do wniosków składanych przez zakładową organizację związkową albo radę pracowników oraz informacji pracodawcy w odpowiedzi na wnioski. Wymóg formy pisemnej powoduje nadmierne obciążenie administracyjne dla pracowników i pracodawców, wymuszając dodatkową, zbędną dokumentację. W erze cyfryzacji przedsiębiorstw i administracji publicznej brak jednolitej możliwości stosowania formy elektronicznej jest nieuzasadnioną barierą. Projekt rozwiązuje ten problem w odniesieniu do relacji pracodawcy z zakładową organizacją związkową oraz radą pracowników.

Celem projektu jest usprawnienie komunikacji między zakładową organizacją związkową a pracodawcą oraz między pracodawcą a radą pracowników. W sytuacji, gdy obecnie porozumiewanie się wewnątrz organizacji odbywa się powszechnie za pośrednictwem poczty elektronicznej, a spotkania coraz częściej mają miejsce z wykorzystaniem internetowych platform komunikacyjnych, które umożliwiają nie tylko komunikację i współpracę z innymi osobami, lecz także udostępnianie plików i aplikacji, wskazane jest odstąpienie od wyłączności formy pisemnej wniosków składanych przez zakładową organizację związkową albo radę pracowników i odpowiedzi pracodawcy. Postępująca cyfryzacja oraz rozwój technologii sprawiają, że nowoczesna komunikacja staje się nieodłącznym elementem funkcjonowania rynku pracy.

W projekcie uwzględniono, 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). Oznacza to, że w zbiorowym prawie pracy nie stosuje się przepisów Kodeksu cywilnego o formach czynności i oświadczeń. Dostosowano projekt do już istniejącej nomenklatury, aby uniknąć chaosu w ramach przepisów zbiorowego prawa pracy.

Sposób zgłaszania uwag:

Uwagi należało złożyć lub przesłać:

- 1) **pisemnie na adres:** Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, lub
- 2) **drogą elektroniczną:** na adres mailowy: sekretariat.ddp@mrpips.gov.pl lub na elektroniczną skrzynkę podawczą Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na platformie ePUAP.

Podmioty, które zgłosiły zainteresowanie pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbgingowej w procesie stanowienia prawa:

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

Wyniki zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym:

Projekt nie wymagał zaopiniowania, dokonania konsultacji albo uzgodnienia z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

Wyniki konsultacji publicznych i opiniowania:

Łącznie w ramach konsultacji publicznych uwagi zgłosiły 3 podmioty – były to podmioty, do który nie był kierowany projekt:

1. Krajowy Związek Zawodowy Inspektorów Kontroli ZUS,
2. Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”,
3. Instytutu Spraw Obywatelskich i Obywatelskiego Akceleratora Innowacji.

Krajowy Związek Zawodowy Inspektorów Kontroli ZUS i Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie” przekazały stanowisko, że popierają projekt i nie zgłaszają uwag.

Główny Inspektor Pracy poinformował w piśmie, że nie zgłasza uwag do projektu.

W ramach opiniowania z ogólnokrajowymi związkami zawodowymi oraz organizacjami pracodawców, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych

instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.) uwagi zgłosili: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych.

Wszystkie zgłoszone uwagi zostały poddane szczegółowej analizie i odniesienie się do nich zawiera dokument pod nazwą „Zestawienie uwag z konsultacji publicznych”. Znaczna część uwag reprezentatywnych organizacji związkowych została uwzględniona. Wprowadzono następujące zmiany:

1. Odstąpiono od nowelizacji art. 28 ustawy o związkach zawodowych, wskutek czego przepis ten nadal nie będzie zawierał wskazania formy, w jakiej pracodawca udziela informacji zakładowej organizacji związkowej.
2. Zrealizowano postulat przewidujący, że ewentualne zmiany dotyczące formy przekazywania informacji organizacjom związkowym przez pracodawcę będą wynikać z układu zbiorowego pracy lub z porozumienia.
3. Uwzględniając, że w obowiązującym stanie prawnym w stosunku do różnych czynności (działań) z zakresu prawa pracy, występuje różna nomenklatura w odniesieniu do wymaganej formy lub postaci dokonywania tych czynności, tak określono formy wniosków i informacji, aby niezależnie od zastosowanej wykładni, można było przekazać wniosek i informację w papierze, w postaci elektronicznej z podpisem elektronicznym, e-mailem i SMS-em.

Uwagi nieuwzględnione zostały wyjaśnione w pisemnych odpowiedziach skierowanych do właściwych podmiotów oraz przedstawione w dokumencie pod nazwą „Zestawienie uwag z konsultacji publicznych”.

ZESTAWIENIE UWAG					
do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (UDER 82)					
Lp.	ZGŁASZAJĄCY UWAGĘ	JEDNOSTKA REDAKCYJNA, DO KTÓREJ JEST WNIOSZONA UWAGA	TREŚĆ UWAGI	PROPONOWANE BRZMIENIE PRZEPISU	STANOWISKO MRPIPS
UZGODNIENIA					
1.	Minister Infrastruktury		Równocześnie zwracam się z prośbą o rozważenie możliwości wprowadzenia zmian: 1) w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440) również w art. 251 ust. 4 i 7, art. 29 ust. 2, art. 32 ust. 11 pkt 1 i 2, art. 32 ust. 92, art. 331 ust. 1 2) w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z późn. zm.) w art. 8 ust. 1 oraz art. 24 ust. 3 - w zakresie rozszerzenia ww. przepisów o możliwość procedowania w różnej formie, nie tylko pisemnej, ale również dokumentowej i elektronicznej, analogicznie do zmiany wprowadzonej w art. 28 ust. 2 ww. projektu ustawy.		<u>Uwaga nie została uwzględniona</u> Proponowane zmiany są bowiem wyjściem naprzeciw postulatom deregulacyjnym wypracowanym przez Rządowy Zespół do spraw Deregulacji powołany przez Radę Ministrów w marcu 2025 r. Przygotowane propozycje Zespołu nie zawierały postulatu takich zmian. Ponadto należy zauważyć, że proponowane zmiany do <i>ustawy o związkach zawodowych</i> dotyczą indywidualnych praw pracowników, a w tym przypadku przyjęto – uwzględniając opinie partnerów społecznych – zasadę pisemności dokumentów. Z kolei odnośnie do art. 8 ust. 1 <i>ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji</i>, to pisemność wniosku jest związana z jego znaczeniem, gdyż wniosek ten przesądza o powołaniu rady pracowników. Natomiast art. 24 ust. 3 tej ustawy to przepis przejściowy, dotyczy sytuacji z przed wejścia w życie ustawy.
OPINIOWANIE					
2.	Państwa Inspekcja Pracy		Odpowiadając na pismo z dnia 22 września 2025 r., znak: DDP-I.0210.19.2025, przy którym przesłany został projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (UDER 82), uprzejmie informuję, że nie zgłaszam uwag do ww. projektu ustawy.		Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem.

3.	NSZZ „Solidarność”	Zgłasza następujące uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (UDER82). 1) Zgodnie z proponowanymi zmianami w: art. 26¹ ust. 1, art. 32 ust. 9¹ ustawy o związkach zawodowych obok formy pisemnej dodaje się jako formy alternatywne: dokumentową lub elektroniczną. Natomiast obowiązujący art. 28 ustawy o związkach zawodowych nie wskazuje formy w jakiej informacja powinna zostać udzielona zakładowej organizacji związkowej. Z uzasadnienia wynika, że skutkiem wejścia w życie projektowanej ustawy ma być usunięcie zbędnych formalności i stworzenie lepszych warunków dla komunikacji pracodawcy z przedstawicielami pracowników, co ma ułatwić pracodawcy realizację jego obowiązków w zakresie zbiorowego prawa pracy. O ile planowane zmiany formalizują przekazywanie informacji przez pracodawcę o tyle mogą jednocześnie stanowić istotne utrudnienie dla prowadzenia działalności związkowej, w szczególności w sytuacji, gdy w zakładzie pracy nie wypracowano ustabilizowanego modelu współpracy pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” stanowczo domaga się, aby rozwiązania zaproponowane w projekcie, tj. sposób przekazywania informacji w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej był przedmiotem uzgodnienia stron i zawarte np. w układzie zbiorowym pracy. Prezydium KK nie zgadza się, aby była to jednostronna decyzja pracodawcy. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” nie podziela przekonania autorów projektu, iż	<u>Ad 1 Uwaga została uwzględniona</u> Odstąpiono od nowelizacji art. 28 <i>ustawy o związkach zawodowych</i>, wskutek czego przepis ten nadal nie będzie zawierał wskazania formy, w jakiej pracodawca udziela informacji zakładowej organizacji związkowej. Proponuje się dodanie nowego przepisu art. 32¹ w <i>ustawie o związkach zawodowych</i>. Zgodnie z projektowanym przepisem, 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 ten sposób zrealizowano postulat przewidujący, że ewentualne zmiany dotyczące formy czy postaci powinny zatem odbywać się przy uwzględnieniu promocji rokowań zbiorowych. <u>Ad 2 Uwaga została uwzględniona</u> Uzasadnienie zostało dostosowane do nowego brzmienia projektowanych przepisów. <u>Ad 3 Uwaga została częściowo uwzględniona</u> Proponuje się dodanie nowego przepisu art. 32¹ w <i>ustawie o związkach zawodowych</i>. Zgodnie z projektowanym przepisem, pracodawca i zakładowa organizacja związkowa w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu mogą przewidzieć przekazywanie informacji, o których mowa w art. 26¹ ust. 1, również w formie dokumentowej lub elektronicznej. Pracodawca nie będzie więc mógł dowolnie zwolnić się z pisemnego przekazywania informacji. <u>Ad 4 Uwaga nie została uwzględniona</u> Uwaga wychodzi poza cel regulacji.
----	-----------------------	---	---

			propozycje zawarte w projekcie nie będą stanowiły zagrożenia interesów ani pracodawców ani pracowników, a jedynie mają na celu zmniejszenie barier w komunikacji między organizacją związkową a pracodawcą. Z doświadczenia Związku wynika, iż w przypadku pracodawców niechętnych związkom zawodowym, uelastycznienie oraz umożliwienie udzielania informacji przez pracodawcę w formie dokumentowej lub elektronicznej nie tylko nie przyczyni się do zmniejszenia barier w komunikacji, ale wręcz przeciwnie, może zostać wykorzystywane przeciwko organizacji związkowej. Mamy tu na myśli skutki, o których mowa w art. 61 § 2. k.c. tj. oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią. Tym samym, ryzyko zakłócenia działania systemu informatycznego lub utraty danych przekazanych w formie elektronicznej lub dokumentowej obciążałoby organizację związkową. Dopuszczenie formy elektronicznej lub dokumentowej bez dodatkowego obwarowania, może w wielu sytuacjach doprowadzić do braku pewności skutecznego dostarczenia informacji oraz braku pewności momentu rozpoczęcia biegu terminu na podjęcie działań prawnych przez organizację związkową. 2) Nie sposób zgodzić się z treścią uzasadnienia, iż propozycja deregulacyjna nie obejmuje spraw, które mogą być przedmiotem kontroli sądowej. Propozycja wprowadzenia formy dokumentowej lub elektronicznej informacji, o której mowa w art. 32 ust. 9¹ ustawy o związkach	
--	--	--	--	--

			zawodowych tj. o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, jest informacją która jest wykorzystywana podczas postępowań z powództw objętych szczególną ochroną stosunku pracy działaczy związkowych, w zakresie ustalenia liczby osób korzystających z ochrony o której mowa w art. 32 ust. 1 w zw. z art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Co warte podkreślenia, forma dokumentowa nie korzysta z wiążącego sądu domniemania, iż określona treść zawarta w dokumencie pochodzi od podpisującej go osoby (art. 245 k.p.c.), co z kolei może mieć szczególne znaczenie przy ustalaniu liczby członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem. 3) W przypadku art. 26¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych proponowana zmiana ustawy (nowelizacja) ułatwi pracodawcy przekazywanie informacji w ostatnim możliwym terminie (czyli na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części). Tymczasem zasadniczym problemem w przypadku przepisu art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych nie jest forma przekazania informacji, lecz zawarty w ust. 3 warunkowy obowiązek do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia dotyczącego pracowników przejmowanych razem z zakładem pracy lub jego części, jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników. W praktyce powoduje on, że przekazanie pracowników wraz z częścią zakładu (najczęściej realizowanymi zadaniami) pozwala na ich wyłączenie np. z programów		
--	--	--	--	--	--

			dobrowolnych odejść, przewidujących dodatkowe gratyfikacje finansowe odprawy. Podobnie w przypadku art. 28 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, problemem jest długi (30 dni) termin na udzielenie informacji co utrudnia prowadzenie działalności związkowej. 4) Jednocześnie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wskazuje, iż pośród propozycji zawartych w projekcie nie znalazły się propozycje zmian przepisów prowadzące do rozwiązania problemu o charakterze doniosłym, systemowym, jakim jest odmawianie przez pracodawców przekazywania zakładowym organizacjom związkowym danych pracowników, w tym danych osobowych, niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Związki zawodowe wielokrotnie sygnalizowały potrzebę uregulowania wprost w ustawie obowiązku pracodawcy przekazywania organizacji związkowej danych pracowników, w tym danych osobowych, niezbędnych do przeprowadzenia wymaganego ustawą referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy. Brak uregulowania w ustawie wprost obowiązku przekazywania zakładowej organizacji związkowej danych pracowników, w tym ich danych osobowych, w celu organizacji referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy będzie w dalszym ciągu skutkował odmawianiem przez pracodawców przekazywania tych danych. Wobec braku ustawowego obowiązku przekazania tych danych, odmowa pracodawcy nie jest obarczona żadną sankcją. Brak ustawowego obowiązku nie pozwala na zakwalifikowanie odmowy pracodawców przekazania danych		
--	--	--	--	--	--

			niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej jako przestępstwa utrudniania wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy, o którym mowa w art. 35 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych. Mając na względzie, iż dane osobowe pracowników są niezbędne nie tylko do przeprowadzenia referendum strajkowego, ale również do przeprowadzenia wyborów społecznego inspektora pracy, zasadne byłoby odpowiedni przepis zawrzeć w ustawie o związkach zawodowych. Ze wskazanych powyżej względów, na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych Prezydium KK NSZZ „Solidarność” wnosi o zmianę art. 28 ustawy o związkach zawodowych poprzez dodanie w ust. 1 pkt 5 o treści: „5) danych dotyczących pracowników, w tym danych osobowych, niezbędnych do przeprowadzenia referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy.”. Podsumowując, z perspektywy obowiązku stosowania i przestrzegania przez Polskę Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz Konwencji Nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad organizowania się i rokowań zbiorowych, pilną i doniosłą w skutki jest potrzeba zmiany ustawy o związkach zawodowych w kierunku nałożenia na pracodawców obowiązku przekazywania zakładowym organizacjom związkowym danych pracowników, w tym danych osobowych, w celu przeprowadzenia referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy.		
4.	OPZZ		Przedstawia następującą opinię:		<u>Uwaga została uwzględniona</u>

		Proponowane zmiany, wypracowane przez Rządowy Zespół ds. Deregulacji, mogą doprowadzić do poważnych utrudnień w realizowaniu przez strony praw i obowiązków przewidzianych w zbiorowym, jak i indywidualnym prawie pracy. Należy bowiem zauważyć, że w obowiązującym stanie prawnym w stosunku do różnych czynności (działań) z zakresu prawa pracy, występuje różna nomenklatura w odniesieniu do wymaganej formy lub postaci dokonywania tych czynności. Analizując przepisy prawa pracy możemy zatem spotkać: - formę pisemną, - formę pisemną lub elektroniczną, - postać papierową lub elektroniczną, - brak wskazania na formę lub postać przy składaniu oświadczenia. Projekt dodatkowo przewiduje formę pisemną, dokumentową lub elektroniczną. Powyższa niekonsekwencja ustawodawcy prowadzi do wątpliwości m.in. w określeniu czym forma różni się od postaci, czym jest forma papierowa, a także czy forma elektroniczna, o której mowa w Kodeksie pracy to ta sama forma, o której mowa w art. 78¹ Kodeksu cywilnego. Tego typu zagadnienia będą niezwykle trudne do rozstrzygnięcia na poziomie pracodawcy i w naszej ocenie mogą doprowadzić do niepotrzebnych sporów i wątpliwości. Proponujemy zatem, aby w celu zachowania pewności i efektywności zasad współpracy partnerów społecznych utrzymać obecne rozwiązania, a także wprowadzić formę pisemną do art. 28 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z uwagi na fakt, że przepis ten nie określa formy odpowiedzi pracodawcy na wniosek organizacji związkowej. Niemniej oceniając zaproponowane rozwiązania warto zwrócić uwagę na intencje wynikające z	Na wstępie należy zauważyć, że ani w <i>ustawie o związkach zawodowych</i> ani w <i>ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji</i> ustawodawca nie posługuje się określeniem „forma pisemna”, lecz sformułowaniem „na piśmie” i „pisemny”. W ten sposób wskazuje, że chodzi o papierową postać dokumentu. Podkreślenia wymaga, 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). Niestosowanie przepisów KC o formach czynności prawnych oznacza, że nie znajdują zastosowania przepisy: • 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 • art. 65¹ KC, zgodnie z którym przepisy o oświadczeniach woli stosuje się odpowiednio do innych oświadczeń. Proponuje się dodanie nowego przepisu art. 32¹ do <i>ustawy o związkach zawodowych</i>. Zgodnie z projektowanym przepisem, 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 ten sposób zrealizowano postulat przewidujący, że ewentualne zmiany dotyczące formy czy postaci powinny zatem odbywać się przy uwzględnieniu promocji rokowań zbiorowych. Odstąpiono od nowelizacji art. 28 <i>ustawy o związkach zawodowych</i>, wskutek czego przepis ten nadal nie będzie zawierał wskazania formy, w jakiej pracodawca udziela
--	--	--	--

			dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej oraz z rządowego projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Ewentualne zmiany dotyczące formy czy postaci powinny zatem odbywać się przy uwzględnieniu promocji rokowań zbiorowych. Wówczas można by było przyjąć, że w układzie zbiorowym pracy lub w innym porozumieniu partnerzy społeczni mieliby możliwość uzgodnienia formy danej czynności np. elektronicznej. Taki kierunek nowelizacji byłby wolny od wad w postaci ograniczenia funkcji ochronnej prawa pracy, a dodatkowo realizowałby ustawowy obowiązek promocji i wspierania rokowań zbiorowych. Chcemy również wskazać, że proponowane rozwiązania powinny być przedmiotem dyskusji i ustaleń w Radzie Dialogu Społecznego, przy pełnym poszanowaniu praw, roli i doświadczenia reprezentatywnych organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców w budowaniu racjonalnych oraz sprawiedliwych rozwiązań prawnych.		informacji zakładowej organizacji związkowej. Projektodawca uznał, że wskazanie tylko pisemnej formy informacji w art. 28 ustawy o związkach zawodowych byłoby sprzeczne z deregulacyjnym celem ustawy.
5.	FZZ Bernarda Machniak, członkini Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS.	Art. 26¹ ust. 1 Art. 28 ust. 2 Art. 32 ust. 9¹ Ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440)	Rekomendujemy utrzymanie formy pisemnej jako podstawowej i domyślnej formy dla korespondencji oraz informacji przesyłanej przez pracodawcę organizacjom związkowym, przy możliwości stosowania formy elektronicznej, wyłącznie za uprzednią, zgodą danej organizacji związkowej. Uzasadniając powyższe stanowisko, trzeba odnotować, że wprowadzenie formy dokumentowej wydaje się być zbyt daleko idącym rozwiązaniem – nieznanym zresztą regulacjom ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 277 z późn. zm.).	art. 26¹ ust. 1. <i>„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</i>	<u>Uwaga została częściowo uwzględniona</u> Na wstępie należy zauważyć, że ani w <i>ustawie o związkach zawodowych</i> ani w <i>ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji</i> ustawodawca nie posługuje się określeniem „forma pisemna”, lecz sformułowaniem „na piśmie” i „pisemny”. W ten sposób wskazuje, że chodzi o papierową postać dokumentu. Podkreślenia wymaga, 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).

		Wskazywanie na formę dokumentową jest niezasadne także i z tego względu, że na gruncie przepisów kodeksu pracy forma dokumentowania, niejako wpisuje się w formę elektroniczną. Jak bowiem wskazano w doktrynie prawa pracy: <i>„Postać papierowa lub elektroniczna oznacza, że wystarczająca będzie forma dokumentowa (oświadczenie w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie), a zatem także e-mail, sms, wiadomość wysłana za pośrednictwem komunikatora internetowego (umożliwiającego ustalenie osoby składającej oświadczenie, a zatem powiązanej z numerem telefonu).„</i> tak M. Gersdorf, W. Ostaszewski [w:] M. Raczkowski, K. Rączka, A. Zwolińska, M. Gersdorf, W. Ostaszewski, <i>Kodeks pracy. Komentarz</i>, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 67(19). Wprowadzanie zatem dwóch odrębnych form tj. „formy dokumentowej” oraz „formy elektronicznej” jest sprzeczne z rozumieniem tych pojęć w ramach systemu prawa pracy – są to pojęcia w istocie utożsamiane ze sobą. Uwzględniając wskazany wyżej kierunek interpretacji dotyczący „formy elektronicznej” ukształtowany na kanwie regulacji kodeksu pracy, zasadnym pozostaje analogiczne uregulowanie tego zagadnienia w zmienianej ustawie. Z tym jednak zastrzeżeniem, że dla uniknięcia wątpliwości warto wprost wskazać, że dla zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Jednocześnie strona związkowa zwraca uwagę, że wprowadzenie takiej formy nie zawsze będzie dawało niezbędne gwarancje pochodzenia informacji, jej rzetelności, możliwości	<i>obowiązani do poinformowania w formie pisemnej 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. Informacje, o których mowa w zdaniu poprzednim mogą zostać przekazane przez pracodawcę także w formie elektronicznej, jeżeli organizacja związkowa, do której kierowane są informacje wyraziła zgodę na taką formę komunikacji. Do zachowania formy</i>	Niestosowanie przepisów KC o formach czynności prawnych oznacza, że nie znajdują zastosowania przepisy: - 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 oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej oraz - art. 65¹ KC, zgodnie z którym przepisy o oświadczeniach woli stosuje się odpowiednio do innych oświadczeń. Proponuje się dodanie nowego przepisu art. 32¹ do ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z projektowanym przepisem, 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 ten sposób zrealizowano postulat przewidujący, że ewentualne zmiany dotyczące formy czy postaci powinny zatem odbywać się przy uwzględnieniu promocji rokowań zbiorowych. Wprowadzenie form elektronicznej i dokumentowej w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu oznacza, że w tych aktach pracodawca i zakładowa organizacja związkowa będą mogli uregulować, co uznają za formę elektroniczną. Odstąpiono od nowelizacji art. 28 ustawy o związkach zawodowych, wskutek czego przepis ten nadal nie będzie zawierał wskazania formy, w jakiej pracodawca udziela informacji zakładowej organizacji związkowej. Projektodawca uznał, że wskazanie tylko pisemnej formy informacji w art. 28 ustawy o związkach zawodowych byłoby sprzeczne z deregulacyjnym celem ustawy.
--	--	--	---	--

		weryfikacji momentu doręczenia, czy sprawdzenia faktycznego pochodzenia. Do zachowania formy elektronicznej w rozumieniu opisanym powyżej wystarczające będzie bowiem złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Wymóg ten może spełniać np. wiadomość e-mail, czy SMS. Natomiast w ocenie strony związkowej takie metody komunikacji są niewystarczające dla zapewnienia pewności obrotu informacji. Problematyczne w tym zakresie wydają się przede wszystkim sytuacje, kiedy członkowie związku mogą czasowo nie mieć dostępu do systemów komunikacji stosowanych przez pracodawcę. Problemem może być także późniejsze dokumentowanie, rejestrowanie wiadomości i informacji przekazywanych w formie dokumentowej, które mogą mieć przecież różny charakter (fax, wiadomość e-mail, SMS). Nie ulega również wątpliwości, że korespondencja prowadzona w formie papierowej zawierająca podpis, pieczęć inne oznaczenia jest znacznie trudniejsza do podważenia i kwestionowania. Nie bez znaczenia pozostaje także możliwość sprawowania kontroli kręgu osób posiadających dostęp do korespondencji przekazywanej w formie elektronicznej. Co może mieć istotne znaczenie w przypadku informacji zawierających dane poufne czy stanowiące kategorię danych osobowych. Kłopotliwe mogłoby się okazać przekazywanie informacji, wymagających podjęcia działania	<i>elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie"</i> Art. 28 ust. 2 <i>„Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji, o których mowa w ust. 1, w formie pisemnej, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku złożonego w formie pisemnej lub elektronicznej. Informacja może zostać udzielona przez pracodawcę również w formie elektronicznej, jeżeli składająca wniosek organizacja związkowa wyraziła zgodę na taką formę komunikacji. Do zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby</i>	
--	--	--	--	--

		organizacji związkowej w określonym terminie. Wówczas przedmiotem sporów mogłoby być ustalenie daty doręczenia konkretnej informacji czy oświadczenia. Sama dowolność pracodawcy co do formatu przekazywanej wiadomości w zakresie wykorzystywanego oprogramowania narzędzi, ich edycji czy dostawców mogłaby stanowić źródło sporów i nieporozumień. Z przyczyn wskazanych powyżej, strona związkowa kwestionuje, co do zasady możliwość dowolnego korzystania z tej formy. Jednocześnie, strona związkowa nie zamyka się na rozwiązania deregulacyjne, polegające na umożliwieniu pracodawcy przekazywania korespondencji w formie elektronicznej, z tym jednak zastrzeżeniem, że każdorazowo musi odbywać się to z uprzednią zgodą organizacji związkowej. Każda organizacja związkowa powinna móc podjąć samodzielną decyzję, czy akceptuje elektroniczną formę korespondencji otrzymywanej od pracodawcy. W tym kontekście podkreślenia wymaga, że stosowanie tej formy komunikacji wiąże się także z koniecznością posiadania niezbędnej infrastruktury technicznej i organizacji dostępu. W szczególności będą to kwestie posiadania serwera, na którym można wykonać kopie zapasowe, adresu e-mail, odpowiedniej polityki bezpieczeństwa, etc. Rozwiązania te mogą stanowić barierę technologiczną i finansową, zwłaszcza dla mniejszych organizacji związkowych. Stąd potrzeba pozostawienia prawa wyboru organizacjom związkowym.	składającej oświadczenie" Art. 32 ust. 9¹ <i>" Pracodawca powiadamia w formie pisemnej, zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 5. Powiadomienie następuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej złożonego w formie pisemnej lub elektronicznej. Powiadomienie pracodawcy, o którym mowa w zdaniu poprzednim może zostać dokonane w formie elektronicznej, jeżeli organizacja związkowa, do której kierowane jest powiadomienie wyraziła zgodę na taką formę komunikacji. Do zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie</i>	
--	--	--	---	--

			Rozwiązaniem tego problemu nie będzie również udostępnienie „służbowych” skrzynek lub serwerów pracodawcy, bowiem mogłoby to naruszać niezależność związku – pracodawca sprawowałby wyłączną kontrolę nad infrastrukturą (hasła, dostęp) bez jakiegokolwiek nadzoru. Oczywiście zgłoszone wyżej zastrzeżenia nie powinny negatywnie wpływać na uprawnienie organizacji związkowej do swobodnego korzystania z formy elektronicznej, jeśli tylko jest taka wola po ich stronie. Z pewnością każdy pracodawca dysponujący odpowiednią strukturą organizacyjną, będzie w stanie poradzić sobie z wyzwaniami opisanymi powyżej.	<i>oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie.”</i>	
6.	FZZ Bernarda Machniak, członkini Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy RDS.	art. 13 ust. 2 i 3 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)	J.W.	Art. 13 ust. 2 „2. Pracodawca przekazuje informacje w przypadku: 1) przewidywanych zmian; 2) zamierzonych działań; 3) złożenia przez radę pracowników wniosku w formie pisemnej lub elektronicznej. Do zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie”	<u>Uwaga została częściowo uwzględniona.</u> W ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji zastosowano takie same formy przekazywania informacji, co w ustawie o związkach zawodowych. Z uwagi na fakt, że rady pracowników nie mogą zawierać układów zbiorowych pracy, nie można było w stosunku do rad zastosować rozwiązania z ustawy o związkach zawodowych (przepis rangi ustawowej zobowiązujący do przekazywania informacji na piśmie oraz możliwość użycia formy dokumentowej lub elektronicznej wynikająca z postanowienia układu zbiorowego pracy lub porozumienia). Jednocześnie nic nie stoi na przeszkodzie, by rada pracowników ustaliła z pracodawcą, na podstawie art. 5 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, trybu przekazywania informacji dostosowanego do praktyki funkcjonowania danego pracodawcy. Dopiero w przypadku niedokonania takich ustaleń znajdują zastosowanie przepisy rangi ustawowej.

				Art. 13 ust. 3 <i>„3. Pracodawca przekazuje informacje w formie pisemnej, w terminie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, przygotowanie się do konsultacji. Informacje, o których mowa w zdaniu poprzednim mogą zostać przekazane przez pracodawcę także w formie elektronicznej, jeżeli rada pracowników, do której kierowane są informacje wyraziła zgodę na taką formę komunikacji. Do zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie”</i>	
--	--	--	--	--	--

KONSULTACJE PUBLICZNE

7.	Instytut Spraw Obywatelskich (Instytut) i Obywatelski Akcelerator Innowacji (OAI)	Dodanie w Art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustępu [x]	W piśmie z dnia 29 grudnia 2025 r. Instytut i OAI rekomendują rozważenie wprowadzenia do art. 13 następujących doprecyzowań aby ograniczyć ryzyko braku rzeczywistego dostępu członka rady do informacji oraz ryzyko uznania komunikacji elektronicznej za skuteczną pomimo faktycznego braku możliwości zapoznania się z treścią (np. ograniczony dostęp do infrastruktury lub kompetencji cyfrowych).	Pracodawca ustala formę komunikacji z radą pracowników w sposób zapewniający rzeczywisty i równy dostęp do informacji wszystkim członkom rady, z uwzględnieniem ich możliwości technicznych i organizacyjnych.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Proponowane zmiany nie eliminują możliwości przekazywania informacji na piśmie lecz wprowadzają dodatkowe kanały komunikacji pomiędzy pracodawcą a radą pracowników. Przepis zachowuje zaostrenie, że forma przekazywania informacji ma umożliwiać radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą. Powyższe oznacza, że wybór formy ma uwzględnić możliwości techniczne i organizacyjne rady pracowników. Nie wymaga uzasadniania, że komunikacja w formie dokumentowej lub elektronicznej jest już nie tylko powszechną, równoważną (ale i oczekiwaną) praktyką zarówno w administracji publicznej jak i na rynku prywatnym. Powołana „równość dostępu do informacji” nie powinna być upatrywana w formie komunikacji lecz w organizacji tej komunikacji.
8.	Instytut Spraw Obywatelskich (Instytut) i Obywatelski Akcelerator Innowacji (OAI)	Dodanie w Art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustępu [x+1]	Instytut i OAI rekomendują rozważenie wprowadzenia do art. 13 następujących doprecyzowań aby ograniczyć ryzyko wykluczenia cyfrowego pracowników, członków rady, którzy nie posiadają umiejętności cyfrowych lub nie posiadają służbowego sprzętu komputerowego. Należy zatem wprowadzić procedurę zgłoszenia potrzeby alternatywnej formy komunikacji (pisemnie, elektronicznie lub ustnie do protokołu) najpóźniej trzy dni robocze przed planowanym przekazaniem informacji. Zapewnia rzeczywisty i równy dostęp do informacji oraz eliminuje pozorne doręczenia.	W przypadku, gdy którykolwiek z członków rady nie ma możliwości korzystania z przyjętej formy komunikacji, ma on prawo zgłosić potrzebę alternatywnej formy przekazywania informacji, nie później niż na trzy dni robocze przed planowanym przekazaniem informacji przez pracodawcę.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uwaga niezrozumiała. W uwadze podniesione zostały obawy wykluczenia cyfrowego pracowników a jednocześnie zaproponowane zostało aby potrzeba zgłaszania alternatywnej formy komunikacji mogła być zgłaszana również elektronicznie. Indywidualna niechęć do korzystania z formy elektronicznej nie powinna wpływać na formę komunikacji dla pozostałych członków rady pracowników. Należy zauważyć, że uelastycznienie form komunikacji sprawia, że informacje trafiają jednocześnie do wszystkich (w tym samym czasie, w tej samej treści, informacja pozostaje do wiadomości bez wpływu na obecność w danym dniu).
9.	Instytut Spraw Obywatelskich (Instytut) i Obywatelski Akcelerator Innowacji (OAI)	Dodanie w Art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustępu [x+2]	Instytut i OAI rekomendują rozważenie wprowadzenia do art. 13 następujących doprecyzowań aby ograniczyć ryzyko dominacji formy elektronicznej. Należy zatem wprowadzić obowiązek zapewnienia przez pracodawcę co najmniej dwóch form komunikacji (cyfrowej i	Pracodawca zapewnia równoważną formę komunikacji dla członków rady, którzy zgłosili potrzebę alternatywnej formy,	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Dublowanie form komunikacji nie zwiększa dostępności informacji a jedynie komplikuje ten proces, gdyż prowadzi do chaosu organizacyjnego. Każda dodatkowa forma generuje wątpliwości co do terminu zapoznania się z informacją.

			analogowej). Gwarantuje to zgodność z art. 32 Konstytucji RP oraz zasadą równego dostępu do informacji określoną w Dyrektywie 2002/14/WE.	bez konieczności ponawiania zgłoszenia przy każdej wymianie informacji.	
10.	Instytut Spraw Obywatelskich (Instytut) i Obywatelski Akcelerator Innowacji (OAI)	Dodanie w Art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustępu [x+3]	Instytut i OAI rekomendują rozważenie wprowadzenia do art. 13 następujących doprecyzowań aby ograniczyć ryzyko dyskryminacji członków rad pracowników, którzy nie posiadają kompetencji cyfrowych. Forma elektroniczna nie może być jedyną dopuszczalną. Taki zapis chroni członków rad przed wykluczeniem cyfrowym i utrzymuje równowagę stron w dialogu społecznym.	Pracodawca nie może w żaden sposób dyskryminować członka rady korzystającego z alternatywnej formy komunikacji. Przebieg wymiany informacji musi zapewniać poufność i równość dostępu.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uwaga niezrozumiała. Forma elektroniczna nie jest jedyną dopuszczalną. Projektodawca zaproponował wybór jednej z trzech istniejących form komunikacji (na piśmie lub w formie dokumentowej lub elektronicznej).
11.	Instytut Spraw Obywatelskich (Instytut) i Obywatelski Akcelerator Innowacji (OAI)	Dodanie w Art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustępu [x+4]	Instytut i OAI rekomendują rozważenie wprowadzenia do art. 13 następujących doprecyzowań aby ograniczyć ryzyko braku potwierdzenia odbioru przekazanej przez pracodawcę informacji, czy wniosku. Należy zatem wprowadzić obowiązek potwierdzenia odbioru każdej informacji, wniosku (np. podpis, potwierdzenie systemowe odbioru informacji). Zwiększa to przejrzystość i odpowiedzialność obu stron. Brak dowodu faktycznego zapoznania się z przekazem od pracodawcy utrudnia weryfikację spełnienia przez pracodawcę obowiązku informacyjnego. Będzie miał ten przepis bardzo istotne znaczenie przy wniosku pracodawcy dotyczącym wyrażenia przez radę pracowników uprzedniej zgody na wypowiedzenie albo rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników (zgodnie z art. 17 ustawy).	Termin na udzielenie odpowiedzi przez radę pracowników jest liczony od dnia uzyskania przez pracodawcę potwierdzenia odbioru informacji wysłanej formą pisemną, dokumentową lub elektroniczną od wszystkich członków rady.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uzależnienie biegu terminów od „potwierdzenia odbioru informacji od wszystkich członków rady” może prowadzić do faktycznego paraliżu działań (długotrwałe nieobecności czy brak potwierdzenia przez choćby jedną osobę skutkowałby brakiem możliwości rozpoczęcia biegu terminu).
12.	Krajowy Związek Zawodowy		Popiera przedmiotowy projekt Krajowy Związek Zawodowy Inspektorów Kontroli ZUS popiera przedmiotowy projekt. Zmiany do ustawy o związkach zawodowych		Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem.

	Inspektorów Kontroli ZUS		mają charakter regulujący poprzez dopuszczenie formy dokumentowej i elektronicznej w zakresie tworzenia i przekazywania pism. Mając na uwadze zasadność proponowanych zmian pozytywnie oceniamy projekt o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji		
13.	Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”		W związku z przekazaniem do konsultacji projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie” nie zgłasza uwag		Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem.

ZESTAWIENIE NIEUWZGLĘDNIONYCH UWAG do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (UDER 82)					
Lp.	ZGŁASZAJĄCY UWAGĘ	JEDNOSTKA REDAKCYJNA, DO KTÓREJ JEST WNOSZONA UWAGA	TREŚĆ UWAGI	PROPONOWANE BRZMIENIE PRZEPISU	STANOWISKO MRPIPS
UZGODNIENIA					
1.	Minister Infrastruktury		Równocześnie zwracam się z prośbą o rozważenie możliwości wprowadzenia zmian: 1) w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440) również w art. 251 ust. 4 i 7, art. 29 ust. 2, art. 32 ust. 11 pkt 1 i 2, art. 32 ust. 92, art. 331 ust. 1 2) w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z późn. zm.) w art. 8 ust. 1 oraz art. 24 ust. 3 - w zakresie rozszerzenia ww. przepisów o możliwość procedowania w różnej formie, nie tylko pisemnej, ale również dokumentowej i elektronicznej, analogicznie do zmiany wprowadzonej w art. 28 ust. 2 ww. projektu ustawy.		<u>Uwaga nie została uwzględniona</u> Proponowane zmiany są bowiem wyjściem naprzeciw postulatom deregulacyjnym wypracowanym przez Rządowy Zespół do spraw Deregulacji powołany przez Radę Ministrów w marcu 2025 r. Przygotowane propozycje Zespołu nie zawierały postulatu takich zmian. Ponadto należy zauważyć, że proponowane zmiany do <i>ustawy o związkach zawodowych</i> dotyczą indywidualnych praw pracowników, a w tym przypadku przyjęto – uwzględniając opinie partnerów społecznych – zasadę pisemności dokumentów. Z kolei odnośnie do art. 8 ust. 1 <i>ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji</i>, to pisemność wniosku jest związana z jego znaczeniem, gdyż wniosek ten przesądza o powołaniu rady pracowników. Natomiast art. 24 ust. 3 tej ustawy to przepis przejściowy, dotyczy sytuacji z przed wejścia w życie ustawy.
OPINIOWANIE					
2.	NSZZ „Solidarność”		W przypadku art. 26¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych proponowana zmiana ustawy (nowelizacja) ułatwi pracodawcy przekazywanie informacji w ostatnim możliwym terminie (czyli na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części). Tymczasem zasadniczym problemem w przypadku przepisu art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych nie jest forma przekazania informacji, lecz zawarty w ust. 3 warunkowy		<u>Uwaga została częściowo uwzględniona</u> Proponuje się dodanie nowego przepisu art. 32¹ w <i>ustawie o związkach zawodowych</i>. Zgodnie z projektowanym przepisem, pracodawca i zakładowa organizacja związkowa w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu mogą przewidzieć przekazywanie informacji, o których mowa w art. 26¹ ust. 1, również w formie dokumentowej lub elektronicznej. Pracodawca nie będzie więc mógł dowolnie zwolnić się z pisemnego przekazywania informacji.

			obowiązek do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia dotyczącego pracowników przejmowanych razem z zakładem pracy lub jego części, jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników. W praktyce powoduje on, że przekazanie pracowników wraz z częścią zakładu (najczęściej realizowanymi zadaniami) pozwala na ich wyłączenie np. z programów dobrowolnych odejść, przewidujących dodatkowe gratyfikacje finansowe odprawy. Podobnie w przypadku art. 28 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, problemem jest długi (30 dni) termin na udzielenie informacji co utrudnia prowadzenie działalności związkowej.		
3.	NSZZ „Solidarność”		Jednocześnie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wskazuje, iż spośród propozycji zawartych w projekcie nie znalazły się propozycje zmian przepisów prowadzące do rozwiązania problemu o charakterze doniosłym, systemowym, jakim jest odmawianie przez pracodawców przekazywania zakładowym organizacjom związkowym danych pracowników, w tym danych osobowych, niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Związki zawodowe wielokrotnie sygnalizowały potrzebę uregulowania wprost w ustawie obowiązku pracodawcy przekazywania organizacji związkowej danych pracowników, w tym danych osobowych, niezbędnych do przeprowadzenia wymaganego ustawą referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy. Brak uregulowania w ustawie wprost obowiązku przekazywania zakładowej organizacji związkowej danych pracowników, w tym ich danych osobowych, w celu organizacji referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy będzie w dalszym		<u>Uwaga nie została uwzględniona</u> Uwaga wychodzi poza cel regulacji.

			ciągu skutkowało odmawianiem przez pracodawców przekazywania tych danych. Wobec braku ustawowego obowiązku przekazania tych danych, odmowa pracodawcy nie jest obarczona żadną sankcją. Brak ustawowego obowiązku nie pozwala na zakwalifikowanie odmowy pracodawców przekazania danych niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej jako przestępstwa utrudniania wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy, o którym mowa w art. 35 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych. Mając na względzie, iż dane osobowe pracowników są niezbędne nie tylko do przeprowadzenia referendum strajkowego, ale również do przeprowadzenia wyborów społecznego inspektora pracy, zasadne byłoby odpowiedni przepis zawrzeć w ustawie o związkach zawodowych. Ze wskazanych powyżej względów, na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych Prezydium KK NSZZ „Solidarność” wnosi o zmianę art. 28 ustawy o związkach zawodowych poprzez dodanie w ust. 1 pkt 5 o treści: „5) danych dotyczących pracowników, w tym danych osobowych, niezbędnych do przeprowadzenia referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy.”. Podsumowując, z perspektywy obowiązku stosowania i przestrzegania przez Polskę Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz Konwencji Nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad organizowania się i rokowań zbiorowych, pilną i doniosłą w skutki jest potrzeba zmiany ustawy o związkach zawodowych w kierunku nałożenia na pracodawców obowiązku przekazywania zakładowym organizacjom		
--	--	--	---	--	--

			związkowym danych pracowników, w tym danych osobowych, w celu przeprowadzenia referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy.		
4.	FZZ Bernarda Machniak, członkini Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS.	Art. 26 ¹ ust. 1 Art. 28 ust. 2 Art. 32 ust. 9 ¹ Ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440)	Rekomendujemy utrzymanie formy pisemnej jako podstawowej i domyślnej formy dla korespondencji oraz informacji przesyłanej przez pracodawcę organizacjom związkowym, przy możliwości stosowania formy elektronicznej, wyłącznie za uprzednią, zgodą danej organizacji związkowej. Uzasadniając powyższe stanowisko, trzeba odnotować, że wprowadzenie formy dokumentowej wydaje się być zbyt daleko idącym rozwiązaniem – nieznanym zresztą regulacjom ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 277 z późn. zm.). Wskazywanie na formę dokumentową jest niezasadne także i z tego względu, że na gruncie przepisów kodeksu pracy forma dokumentowania, niejako wpisuje się w formę elektroniczną. Jak bowiem wskazano w doktrynie prawa pracy: <i>„Postać papierowa lub elektroniczna oznacza, że wystarczająca będzie forma dokumentowa (oświadczenie w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie), a zatem także e-mail, sms, wiadomość wysłana za pośrednictwem komunikatora internetowego (umożliwiającego ustalenie osoby składającej oświadczenie, a zatem powiązanej z numerem telefonu).”</i>, tak M. Gersdorf, W. Ostaszewski [w:] M. Raczkowski, K. Rączka, A. Zwolińska, M. Gersdorf, W. Ostaszewski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 67(19). Wprowadzanie zatem dwóch odrębnych form tj. „formy dokumentowej” oraz „formy	art. 26 ¹ ust. 1. <i>„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 w formie pisemnej 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</i>	Uwaga została częściowo uwzględniona Na wstępie należy zauważyć, że ani w <i>ustawie o związkach zawodowych</i> ani w <i>ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji</i> ustawodawca nie posługuje się określeniem „forma pisemna”, lecz sformułowaniem „na piśmie” i „pisemny”. W ten sposób wskazuje, że chodzi o papierową postać dokumentu. Podkreślenia wymaga, 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). Niestosowanie przepisów KC o formach czynności prawnych oznacza, że nie znajdują zastosowania przepisy: • 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 oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej oraz • art. 65¹ KC, zgodnie z którym przepisy o oświadczeniach woli stosuje się odpowiednio do innych oświadczeń. Proponuje się dodanie nowego przepisu art. 32¹ do <i>ustawy o związkach zawodowych</i>. Zgodnie z projektowanym przepisem, 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 ten sposób zrealizowano postulat przewidujący, że ewentualne zmiany dotyczące formy czy postaci

			elektronicznej” jest sprzeczne z rozumieniem tych pojęć w ramach systemu prawa pracy – są to pojęcia w istocie utożsamiane ze sobą. Uwzględniając wskazany wyżej kierunek interpretacji dotyczący „formy elektronicznej” ukształtowany na kanwie regulacji kodeksu pracy, zasadnym pozostaje analogiczne uregulowanie tego zagadnienia w zmienianej ustawie. Z tym jednak zastrzeżeniem, że dla uniknięcia wątpliwości warto wprost wskazać, że dla zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Jednocześnie strona związkowa zwraca uwagę, że wprowadzenie takiej formy nie zawsze będzie dawało niezbędne gwarancje pochodzenia informacji, jej rzetelności, możliwości weryfikacji momentu doręczenia, czy sprawdzenia faktycznego pochodzenia. Do zachowania formy elektronicznej w rozumieniu opisanym powyżej wystarczające będzie bowiem złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Wymóg ten może spełniać np. wiadomość e-mail, czy SMS. Natomiast w ocenie strony związkowej takie metody komunikacji są niewystarczające dla zapewnienia pewności obrotu informacji. Problematyczne w tym zakresie wydają się przede wszystkim sytuacje, kiedy członkowie związku mogą czasowo nie mieć dostępu do systemów komunikacji stosowanych przez pracodawcę.	<i>zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Informacje, o których mowa w zdaniu poprzednim mogą zostać przekazane przez pracodawcę także w formie elektronicznej, jeżeli organizacja związkowa, do której kierowane są informacje wyraziła zgodę na taką formę komunikacji. Do zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie”</i> Art. 28 ust. 2 <i>„Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji, o których mowa w ust. 1, w formie pisemnej, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku złożonego w</i>	powinny zatem odbywać się przy uwzględnieniu promocji rokowań zbiorowych. Wprowadzenie form elektronicznej i dokumentowej w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu oznacza, że w tych aktach pracodawca i zakładowa organizacja związkowa będą mogli uregulować, co uznają za formę elektroniczną. Odstąpiono od nowelizacji art. 28 <i>ustawy o związkach zawodowych</i>, wskutek czego przepis ten nadal nie będzie zawierał wskazania formy, w jakiej pracodawca udziela informacji zakładowej organizacji związkowej. Projektodawca uznał, że wskazanie tylko pisemnej formy informacji w art. 28 <i>ustawy o związkach zawodowych</i> byłoby sprzeczne z deregulacyjnym celem ustawy.
--	--	--	---	--	--

		Problemem może być także późniejsze dokumentowanie, rejestrowanie wiadomości i informacji przekazywanych w formie dokumentowej, które mogą mieć przecież różny charakter (fax, wiadomość e-mail, SMS). Nie ulega również wątpliwości, że korespondencja prowadzona w formie papierowej zawierająca podpis, pieczęć inne oznaczenia jest znacznie trudniejsza do podważenia i kwestionowania. Nie bez znaczenia pozostaje także możliwość sprawowania kontroli kręgu osób posiadających dostęp do korespondencji przekazywanej w formie elektronicznej. Co może mieć istotne znaczenie w przypadku informacji zawierających dane poufne czy stanowiące kategorię danych osobowych. Kłopotliwe mogłoby się okazać przekazywanie informacji, wymagających podjęcia działania organizacji związkowej w określonym terminie. Wówczas przedmiotem sporów mogłoby być ustalenie daty doręczenia konkretnej informacji czy oświadczenia. Sama dowolność pracodawcy co do formatu przekazywanej wiadomości w zakresie wykorzystywanego oprogramowania narzędzi, ich edycji czy dostawców mogłaby stanowić źródło sporów i nieporozumień. Z przyczyn wskazanych powyżej, strona związkowa kwestionuje, co do zasady możliwość dowolnego korzystania z tej formy. Jednocześnie, strona związkowa nie zamyka się na rozwiązania deregulacyjne, polegające na umożliwieniu pracodawcy przekazywania korespondencji w formie elektronicznej, z tym jednak zastrzeżeniem, że każdorazowo musi odbywać się to z uprzednią zgodą organizacji	<i>formie pisemnej lub elektronicznej.</i> Informacja może zostać udzielona przez pracodawcę również w formie elektronicznej, jeżeli składająca wniosek organizacja związkowa wyraziła zgodę na taką formę komunikacji. Do zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie” Art. 32 ust. 9¹ <i>” Pracodawca powiadamia w formie pisemnej, zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 5. Powiadomienie następuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku zarządu zakładowej organizacji</i>	
--	--	--	--	--

			związkowej. Każda organizacja związkowa powinna móc podjąć samodzielną decyzję, czy akceptuje elektroniczną formę korespondencji otrzymywanej od pracodawcy. W tym kontekście podkreślenia wymaga, że stosowanie tej formy komunikacji wiąże się także z koniecznością posiadania niezbędnej infrastruktury technicznej i organizacji dostępu. W szczególności będą to kwestie posiadania serwera, na którym można wykonać kopie zapasowe, adresu e-mail, odpowiedniej polityki bezpieczeństwa, etc. Rozwiązania te mogą stanowić barierę technologiczną i finansową, zwłaszcza dla mniejszych organizacji związkowych. Stąd potrzeba pozostawienia prawa wyboru organizacjom związkowym. Rozwiązaniem tego problemu nie będzie również udostępnienie „służbowych” skrzynek lub serwerów pracodawcy, bowiem mogłoby to naruszać niezależność związku – pracodawca sprawowałby wyłączną kontrolę nad infrastrukturą (hasła, dostępy) bez jakiegokolwiek nadzoru. Oczywiście zgłoszone wyżej zastrzeżenia nie powinny negatywnie wpływać na uprawnienie organizacji związkowej do swobodnego korzystania z formy elektronicznej, jeśli tylko jest taka wola po ich stronie. Z pewnością każdy pracodawca dysponujący odpowiednią strukturą organizacyjną, będzie w stanie poradzić sobie z wyzwaniami opisanymi powyżej.	<i>związkowej złożonego w formie pisemnej lub elektronicznej. Powiadomienie pracodawcy, o którym mowa w zdaniu poprzednim może zostać dokonane w formie elektronicznej, jeżeli organizacja związkowa, do której kierowane jest powiadomienie wyraziła zgodę na taką formę komunikacji. Do zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie.”</i>	
6.	FZZ Bernarda Machniak, członkini Zespołu	art. 13 ust. 2 i 3 z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i	J.W.	Art. 13 ust. 2 „2. Pracodawca przekazuje informacje w przypadku:	<u>Uwaga została częściowo uwzględniona.</u> W ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji zastosowano takie same formy przekazywania informacji, co w ustawie o związkach zawodowych. Z uwagi na fakt, że rady

	problemowego RDS ds. prawa pracy RDS.	przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z 2008 r. poz. 584 i 778 oraz z 2009 r. poz. 805)		1) przewidywanych zmian; 2) zamierzonych działań; 3) złożenia przez radę pracowników wniosku w formie pisemnej lub elektronicznej. Do zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie" Art. 13 ust. 3 <i>„3. Pracodawca przekazuje informacje w formie pisemnej, w terminie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, przygotowanie się do konsultacji. Informacje, o których mowa w zdaniu poprzednim mogą zostać przekazane przez pracodawcę</i>	pracowników nie mogą zawierać układów zbiorowych pracy, nie można było w stosunku do rad zastosować rozwiązania z <i>ustawy o związkach zawodowych</i> (przepis rangi ustawowej zobowiązujący do przekazywania informacji na piśmie oraz możliwość użycia formy dokumentowej lub elektronicznej wynikająca z postanowienia układu zbiorowego pracy lub porozumienia). Jednocześnie nic nie stoi na przeszkodzie, by rada pracowników ustaliła z pracodawcą, na podstawie art. 5 ust. 1 <i>ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji</i>, trybu przekazywania informacji dostosowanego do praktyki funkcjonowania danego pracodawcy. Dopiero w przypadku niedokonania takich ustaleń znajdują zastosowanie przepisy rangi ustawowej.
--	---	---	--	--	---

				<i>także w formie elektronicznej, jeżeli rada pracowników, do której kierowane są informacje wyraziła zgodę na taką formę komunikacji. Do zachowania formy elektronicznej wystarczające jest złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie”</i>	
KONSULTACJE PUBLICZNE					
7.	Instytut Spraw Obywatelskich (Instytut) i Obywatelski Akcelerator Innowacji (OAI)	Dodanie w Art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustępu [x]	W piśmie z dnia 29 grudnia 2025 r. Instytut i OAI rekomendują rozważenie wprowadzenia do art. 13 następujących doprecyzowań aby ograniczyć ryzyko braku rzeczywistego dostępu członka rady do informacji oraz ryzyko uznania komunikacji elektronicznej za skuteczną pomimo faktycznego braku możliwości zapoznania się z treścią (np. ograniczony dostęp do infrastruktury lub kompetencji cyfrowych).	Pracodawca ustala formę komunikacji z radą pracowników w sposób zapewniający rzeczywisty i równy dostęp do informacji wszystkim członkom rady, z uwzględnieniem ich możliwości technicznych i organizacyjnych.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Proponowane zmiany nie eliminują możliwości przekazywania informacji na piśmie lecz wprowadzają dodatkowe kanały komunikacji pomiędzy pracodawcą a radą pracowników. Przepis zachowuje zastrzeżenie, że forma przekazywania informacji ma umożliwiać radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą. Powyższe oznacza, że wybór formy ma uwzględnić możliwości techniczne i organizacyjne rady pracowników. Nie wymaga uzasadniania, że komunikacja w formie dokumentowej lub elektronicznej jest już nie tylko powszechną, równoważną (ale i oczekiwaną) praktyką zarówno w administracji publicznej jak i na rynku prywatnym. Powołana „równość dostępu do informacji” nie powinna być upatrywana w formie komunikacji lecz w organizacji tej komunikacji.
8.	Instytut Spraw Obywatelskich (Instytut) i Obywatelski Akcelerator Innowacji (OAI)	Dodanie w Art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu	Instytut i OAI rekomendują rozważenie wprowadzenia do art. 13 następujących doprecyzowań aby ograniczyć ryzyko wykluczenia cyfrowego pracowników, członków rady, którzy nie posiadają umiejętności cyfrowych lub nie posiadają służbowego sprzętu	W przypadku, gdy którykolwiek z członków rady nie ma możliwości korzystania z przyjętej formy	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uwaga niezrozumiała. W uwadze podniesione zostały obawy wykluczenia cyfrowego pracowników a jednocześnie zaproponowane zostało aby potrzeba zgłaszania alternatywnej formy komunikacji mogła być zgłaszana również elektronicznie. Indywidualna niechęć

		z nimi konsultacji ustępu [x+1]	komputerowego. Należy zatem wprowadzić procedurę zgłoszenia potrzeby alternatywnej formy komunikacji (pisemnie, elektronicznie lub ustnie do protokołu) najpóźniej trzy dni robocze przed planowanym przekazaniem informacji. Zapewnia rzeczywisty i równy dostęp do informacji oraz eliminuje pozorne doręczenia.	komunikacji, ma on prawo zgłosić potrzebę alternatywnej formy przekazywania informacji, nie później niż na trzy dni robocze przed planowanym przekazaniem informacji przez pracodawcę.	do korzystania z formy elektronicznej nie powinna wpływać na formę komunikacji dla pozostałych członków rady pracowników. Należy zauważyć, że uelastycznienie form komunikacji sprawia, że informacje trafiają jednocześnie do wszystkich (w tym samym czasie, w tej samej treści, informacja pozostaje do wiadomości bez wpływu na obecność w danym dniu).
9.	Instytut Spraw Obywatelskich (Instytut) i Obywatelski Akcelerator Innowacji (OAI)	Dodanie w Art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustępu [x+2]	Instytut i OAI rekomendują rozważenie wprowadzenia do art. 13 następujących doprecyzowań aby ograniczyć ryzyko dominacji formy elektronicznej. Należy zatem wprowadzić obowiązek zapewnienia przez pracodawcę co najmniej dwóch form komunikacji (cyfrowej i analogowej). Gwarantuje to zgodność z art. 32 Konstytucji RP oraz zasadą równego dostępu do informacji określoną w Dyrektywie 2002/14/WE.	Pracodawca zapewnia równoważną formę komunikacji dla członków rady, którzy zgłosili potrzebę alternatywnej formy, bez konieczności ponawiania zgłoszenia przy każdej wymianie informacji.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Dublowanie form komunikacji nie zwiększa dostępności informacji a jedynie komplikuje ten proces, gdyż prowadzi do chaosu organizacyjnego. Każda dodatkowa forma generuje wątpliwości co do terminu zapoznania się z informacją.
10.	Instytut Spraw Obywatelskich (Instytut) i Obywatelski Akcelerator Innowacji (OAI)	Dodanie w Art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustępu [x+3]	Instytut i OAI rekomendują rozważenie wprowadzenia do art. 13 następujących doprecyzowań aby ograniczyć ryzyko dyskryminacji członków rad pracowników, którzy nie posiadają kompetencji cyfrowych. Forma elektroniczna nie może być jedyną dopuszczalną. Taki zapis chroni członków rad przed wykluczeniem cyfrowym i utrzymuje równowagę stron w dialogu społecznym.	Pracodawca nie może w żaden sposób dyskryminować członka rady korzystającego z alternatywnej formy komunikacji. Przebieg wymiany informacji musi zapewniać poufność i równość dostępu.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uwaga niezrozumiała. Forma elektroniczna nie jest jedyną dopuszczalną. Projektodawca zaproponował wybór jednej z trzech istniejących form komunikacji (na piśmie lub w formie dokumentowej lub elektronicznej).
11.	Instytut Spraw Obywatelskich (Instytut) i Obywatelski Akcelerator Innowacji (OAI)	Dodanie w Art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustępu [x+3]	Instytut i OAI rekomendują rozważenie wprowadzenia do art. 13 następujących doprecyzowań aby ograniczyć ryzyko braku potwierdzenia odbioru przekazanej przez pracodawcę informacji, czy wniosku.	Termin na udzielenie odpowiedzi przez radę pracowników jest liczony od dnia uzyskania przez pracodawcę	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uzależnienie biegu terminów od „potwierdzenia odbioru informacji od wszystkich członków rady” może prowadzić do faktycznego paraliżu działań (długotrwałe nieobecności czy brak potwierdzenia przez choćby jedną

		z nimi konsultacji ustępu [x+4]	Należy zatem wprowadzić obowiązek potwierdzenia odbioru każdej informacji, wniosku (np. podpis, potwierdzenie systemowe odbioru informacji). Zwiększa to przejrzystość i odpowiedzialność obu stron. Brak dowodu faktycznego zapoznania się z przekazem od pracodawcy utrudnia weryfikację spełnienia przez pracodawcę obowiązku informacyjnego. Będzie miał ten przepis bardzo istotne znaczenie przy wniosku pracodawcy dotyczącym wyrażenia przez radę pracowników uprzedniej zgody na wypowiedzenie albo rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników (zgodnie z art. 17 ustawy).	potwierdzenia odbioru informacji wysłanej formą pisemną, dokumentową lub elektroniczną od wszystkich członków rady.	osobę skutkowałby brakiem możliwości rozpoczęcia biegu terminu).
--	--	------------------------------------	---	---	--