Adresat: Rada Ministrów

Data: 13 czerwca 2025 r.

Nr listu: ZZM – 044/25

uprzejmie składa

PETYCJĘ

o wystąpienie z inicjatywą ustawodawczą zmiany przepisów prawa pracy polegającą na wprowadzeniu zasady, że terminy określone w prawie pracy są zachowane o ile w czasie ich trwania dokument został nadany jako przesyłka pocztowa w placówce pocztowej operatora wyznaczonego.

Uzasadnienie:

od pracodawcy otrzymaliśmy interpretacje art. 38 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy i art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wynika z niej że nadanie listu (oświadczenia woli) u operatora pocztowego nie ma znaczenia dla zachowania terminu a liczy się jedynie faktyczna data doręczenia owego oświadczenia. Pracodawca powołał się na art. 61 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy.

O ile wskazana interpretacja jest prawidłowa to sytuacja pracowników i związków zawodowych jest bardzo niekorzystna. Bywa bowiem tak, że pracodawca ma siedzibę w innej miejscowości niż związek zawodowy co oznacza trudność z osobistym dostarczeniem dokumentu.

Nawet jeśli siedziba jest w tej samej miejscowości to pracodawca domaga się przesłania odpowiedzi do swojego oddziału w miejscowości w innym województwie. Nawet jeśli związek zawodowy i pracodawca mają siedzibę w tej samej miejscowości to pracodawca przyjmuje korespondencję nie przez całą dobę ale w arbitralnie określonych przez siebie godzinach.

Rozwiązaniem nie jest poczta elektroniczna albowiem nie zawsze pracodawca ujawnia swój adres w Krajowym Rejestrze Sądowym. A wysyłanie korespondencji na adres inny niż oficjalnie ujawniony może skutkować nieuprawnionym ujawnieniem danych osobowych, zakwestionowaniem doręczenia itp.

Ponadto przy wysyłaniu dokumentów pocztą elektroniczną wymagany jest podpis elektroniczny który kosztuje. A związki zawodowe to zwykle bardzo biedne organizacje.

Obecnie nadanie dokumentu jako przesyłki pocztowej nie gwarantuje zachowania terminu. Po pierwsze: z przepisów rozporządzenia Ministra Administracji i Cyfryzacji z dnia 29 kwietnia 2013 r. w sprawie warunków wykonywania usług powszechnych przez operatora wyznaczonego wynika, że termin na doręczenie przesyłki to minimum cztery dni. Praktycznie więc trzeba nadać przesyłkę w dniu otrzymania zapytania od pracodawcy. Po drugie: im szybsza przesyłka tym droższa. Po trzecie i najważniejsze: nigdy nie ma gwarancji że operator pocztowy dochowa terminu.

Powyższe odnosi się tak samo do osób fizycznych – pracowników.

Wydaje się że przepisy prawa pracy powstały w okresie Polski Ludowej gdy z założenia pracodawca i związki zawodowe działały w tym samym budynku i się wszyscy kochali. A czasy się zmieniły.

Nasza propozycja – uznanie zachowania terminu poprzez nadanie dokumentu jako przesyłki pocztowej w placówce pocztowej w sposób radykalny zapewni możliwość dochowania ustawowych terminów. W konsekwencji wzrośnie równość stron, zaufanie do Państwa i tworzonego przezeń prawa, wzrośnie ochrona pracy i pracowników. Drastycznie zmaleje groźba spraw sądowych (a sądy i tak mają już bardzo wiele spraw). Skarb Państwa, samorząd terytorialny, pracodawcy nie poniosą żadnych kosztów związanych z wprowadzeniem w życie proponowanej zmiany. Brak jest też negatywnych skutków dla rynku pracy i na środowisko naturalne. Co prawda działania pracodawcy związane z realizacją prawa pracy się wydłużą w związku z oczekiwaniem na przesyłkę pocztową. Ale w praktyce nie będzie to duży przedział czasu albowiem przesyłki pocztowej (jak wskazaliśmy) doręczane mają być w ciągu zaledwie kilku dni.

Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzić trzeba, że nasza petycja zasługuje na akceptację.

Ponieważ działamy bez udziału profesjonalnego pełnomocnika wnosimy o przekazanie nam stosownego szczegółowego pouczenia o naszych prawach i obowiązkach związanych z niniejszym wystąpieniem.

Pozostajemy w oczekiwaniu na odpowiedź.

Z poważaniem

Członek Zarządu - Przewodniczący

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 17 września 2025 r.
DPP-I.055.14.2025

Szanowny Panie Przewodniczący,

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach[1] w związku z petycją z dnia 13 czerwca br. w sprawie zmiany przepisów prawa pracy, przekazaną za pośrednictwem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów w dniu 17 czerwca br. do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, proszę przyjąć następujące stanowisko.

W swoim wystąpieniu wskazali Państwo na potrzebę zmiany przepisów prawa pracy, polegającą na wprowadzeniu zasady, że terminy określone w prawie pracy są zachowane, o ile w czasie ich trwania dokument został nadany jako przesyłka pocztowa w placówce pocztowej operatora wyznaczonego, odnosząc się przede wszystkim do art. 38 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy[2] (dalej: Kodeks pracy) oraz do art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych[3] (dalej: ustawa o związkach zawodowych).

Obecnie art. 38 § 2 Kodeksu pracy stanowi, że *„Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie [w trybie art. 38 § 1 Kodeksu pracy – przyp. Departament Prawa Pracy] byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia”*.
Powszechnie nie budzi bowiem wątpliwości[4], że takie sformułowania Kodeksu pracy jak „na piśmie” i „pisemny” odnoszą się do tzw. zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 ustawy z dnia z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny[5] (dalej: Kodeks cywilny). Zatem w obecnym stanie prawnym ustawodawca dopuszcza tylko formę pisemną do dokonania powyższej czynności. Przy czym, zasadniczo równoznaczne z zachowaniem wymaganej w tym przypadku formy pisemnej jest złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej opatrzonego podpisem kwalifikowanym (zob. art. 78[1] § 2 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy).

Jednocześnie trzeba zgodzić się ze stwierdzeniem zawartym w petycji, że od czasów wejścia w życie tekstu pierwotnego Kodeksu pracy dokonał się ogromny postęp technologiczny. Mając na uwadze powyższe, uprzejmie informuję, że w Departamencie Prawa Pracy

[1] Dz. U. z 2018 r., poz. 870.
[2] Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn.zm.
[3] Dz.U. z 2025 r. poz. 440.
[4] Por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.8.2009 r. I PK 58/09, w którym SN stwierdził, że wyrażony w art. 30 § 3Kodeksu pracy obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę „na piśmie”, oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 Kodeksu cywilnego.
[5] Dz. U. z 2025 r. poz. 1071, 1172.

tel. 222-500-108
info@mrpips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowano w trybie deregulacyjnym projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych[6], który ma na celu uproszczenie tych regulacji i zapewnienie łatwiejszego ich stosowania do potrzeb pracowników i pracodawców. Proponowane zmiany w zamierzeniu projektodawcy mają ułatwić i uelastycznić codzienny i powszechny sposób komunikacji, wychodząc naprzeciw realiom współczesnego życia – coraz częściej w cyfrowym wymiarze.

Przedmiotowy projekt przewiduje m.in. wprowadzenie *„postaci papierowej lub elektronicznej"* w szeregu czynności z zakresu prawa pracy zamiast *„formy pisemnej"*. Warto wskazać, że na gruncie Kodeksu pracy w obecnym stanie prawnym ustawodawca posługuje się sformułowaniem *„postać papierowa lub elektroniczna"*. Należy także wyjaśnić, że stosowana w przepisach kodeksowych obok postaci papierowej postać elektroniczna jest w rzeczywistości formą dokumentową, o której mowa w art. 77^2 Kodeksu cywilnego, w myśl którego do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Dokumentem natomiast jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią (art. 77^3 Kodeksu cywilnego). Z dochowaniem formy dokumentowej będziemy mieć bowiem do czynienia w przypadku dokumentu w postaci tekstowej z podpisem powielanym mechanicznie (np. facsimile, kopia faksowa, zeskanowana), w postaci audialnej lub audiowizualnej, a także wiadomości elektronicznej (mailowej lub sms-owej) zakończonej wpisem imienia i nazwiska składającego lub danymi pozwalającymi ustalić jego tożsamość. Postać elektroniczna obejmuje zatem zarówno formę elektroniczną zawierającą kwalifikowany podpis elektroniczny, jak i np. mniej sformalizowany e-mail wysłany w sposób umożliwiający ustalenie osoby nadawcy.

Zatem elektroniczna postać uzgadniania kwestii z zakresu prawa pracy, obok alternatywnej postaci papierowej, wydaje się spełniać potrzeby obu stron stosunku pracy.

Poniżej Departament Prawa Pracy przedstawia szczegółową listę czynności z zakresu prawa pracy, przy dokonywaniu których przedmiotowy projekt przewiduje stosowanie zamiast formy pisemnej, postać papierową lub elektroniczną:

1) przekazanie informacji o monitoringu – art. 22^2§ 8 Kodeksu pracy,
2) przekazanie informacji o warunkach przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – art. 23^1§ 3 Kodeksu pracy,
3) konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową - art. 38 § 1 i 2 Kodeksu pracy,
4) rozkład czasu pracy - art. 129 § 3 i § 4 pkt 3-4 Kodeksu pracy,
5) wniosek o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy - art. 142 Kodeksu pracy,
6) wniosek o zastosowanie systemu skróconego tygodnia pracy – art. 143 Kodeksu pracy,
7) wniosek o zastosowanie systemu pracy weekendowej – art. 144 Kodeksu pracy,
8) wniosek o zastosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140^1 Kodeksu pracy, czyli ruchomego czasu pracy – art. 150 § 5 Kodeksu pracy,

[6] Druk sejmowy nr 1601 dostępny pod adresem: https://www.sejm.gov.pl/Sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=BAD547C869E36910C1258CDC0030F7E2.

9) wniosek o udzielenie czasu wolnego w celu załatwienia spraw osobistych – art. 151 § 2^1 Kodeksu pracy,
10) wniosek o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych – art. 151^2 § 1 Kodeksu pracy,
11) wniosek o poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy - art. 151^7 § 6 Kodeksu pracy,
12) wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego – art. 174 § 1 Kodeksu pracy,
13) wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego na czas pracy u innego pracodawcy – art. 174^1 § 1 Kodeksu pracy,
14) instrukcja i wskazówki pracodawcy w zakresie zaznajomienia pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy - art. 237^4 § 3 Kodeksu pracy.

Propozycja wyżej wymienionych zmian (dot. m.in. art. 38 § 2 Kodeksu pracy) ma na celu usprawnienie komunikacji między pracodawcą a pracownikami i związkami zawodowymi, rozszerzając katalog spraw, które będą mogły być realizowane również w postaci elektronicznej. Wprowadzenie obok istniejącej postaci papierowej, postaci elektronicznej, nie będzie stanowiło zagrożenia dla pewności prawa, natomiast ułatwi i usprawni komunikację w zakresie czynności wynikających z ww. przepisów. Równocześnie warto mieć na względzie, że zgodnie z art. 61 § 2 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy 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.

Proponowane zmiany są wyjściem naprzeciw postulatom deregulacyjnym wypracowanym przez Rządowy Zespół do spraw Deregulacji powołany przez Radę Ministrów w marcu 2025 r. Uprzejmie informuję, że w dniu 12 września br. ww. projekt został skierowany do prac w Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach.

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wskazuje, że zgodnie z art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

Zdaniem Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego, zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa ma prawo udzielić pracodawcy informacji w dowolnej formie. Nie znajduje uzasadnienia ocena, iż konieczna jest forma pisemna albo równoważna z nią forma elektroniczna. W art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nie wskazano bowiem jako wymaganej ani tej formy, ani żadnej innej. Zatem jeżeli organizacja związkowa ma prawo przekazać informację w dowolnej formie, może wybrać formę dokumentową i skierować do pracodawcy zwykły e-mail. Skuteczne doręczenie wiadomości e-mail będzie miało miejsce wówczas, gdy wprowadzono tę wiadomość do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby adresat mógł zapoznać się z jej treścią (art. 61 § 2 Kodeksu cywilnego).

Ponadto Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego podniósł, że z uwagi na ogólną treść art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, w sytuacji, gdy organizacja związkowa zdecyduje o udzieleniu informacji w formie pisemnej, nie jest obowiązana do przekazania jej poprzez operatora pocztowego. Przykładowo, jeśli siedziba pracodawcy i organizacji związkowej znajdują się w tej samej miejscowości, organizacja związkowa może oddelegować jedną albo więcej osób do bezpośredniego doręczenia informacji pracodawcy. Dopuszczalnym rozwiązaniem jest także przesłanie dokumentu kurierem. Podsumowując, udzielenie przez organizację związkową informacji w formie pisemnej i przekazanie jej pracodawcy poprzez operatora pocztowego nie stanowi jedynego sposobu realizacji uprawnienia organizacji związkowej z art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Kierunek przedstawionego wyżej projektu nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie uelastycznienia sposobów dokonywania niektórych czynności z zakresu prawa pracy m.in. dotyczący wprowadzenia zamiast *„formy pisemnej" „postaci papierowej lub elektronicznej"* przy zgłoszeniu umotywowanych zastrzeżeń organizacji związkowej do zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi objętemu ochroną przez organizację związkową, a także przywołana wyżej opinia Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w kontekście art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, prowadzą do wniosku, że nie jest aktualnie celowe podjęcie inicjatywy legislacyjnej w przedmiocie zmiany przepisów prawa pracy, polegającej *„na wprowadzeniu zasady, że terminy określone w prawie pracy są zachowane o ile w czasie ich trwania dokument został nadany jako przesyłka pocztowa w placówce pocztowej operatora wyznaczonego".*

Za Departamentem Dialogu i Partnerstwa Społecznego, uprzejmie wskazuję, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie przewiduje w najbliższym czasie prac legislacyjnych związanych z nowelizacją ustawy o związkach zawodowych, z wyjątkiem kwestii objętych procesem deregulacji.

Jednocześnie pragnę zapewnić, że wszystkie przedstawione stanowiska i zgłoszone postulaty, w szczególności zgłoszone propozycje legislacyjne, w zakresie konieczności zmian w środowisku pracy, stanowią ważny element procesu wypracowywania optymalnych rozwiązań i będą brane pod uwagę w prowadzanych w przyszłości analizach.

Pouczenie

1) Na podstawie art. 8 ust.1 ustawy o petycjach na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego niezwłocznie zamieszcza się informację zawierającą odwzorowanie cyfrowe (skan) petycji, datę jej złożenia oraz – w przypadku wyrażenia zgody na ujawnienie na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego danych osobowych podmiotu wnoszącego petycję lub podmiotu trzeciego – imię i nazwisko albo nazwę podmiotu wnoszącego petycję lub podmiotu, w interesie którego petycja jest składana.
2) Zgodnie z art. 8 ust.2 ww. ustawy, powyższa informacja, jest niezwłocznie aktualizowana o dane dotyczące przebiegu postępowania, w szczególności dotyczące zasięganych opinii, przewidywanego terminu oraz sposobu załatwienia petycji.

3) Co do zasady, zgodnie z art. 10 ust.1 ustawy o petycjach, petycja powinna być rozpatrzona bez zbędnej zwłoki, jednak nie później niż w terminie 3 miesięcy od dnia jej złożenia (z wyjątkami wskazanymi w art. 10 ust. 2 i 3 ww. ustawy).
4) Zgodnie z art. 13 ust.1 ustawy o petycjach, podmiot rozpatrujący petycję zawiadamia podmiot wnoszący petycję o sposobie jej załatwienia wraz z uzasadnieniem w formie pisemnej albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej.
5) Zgodnie z art. 13 ust. 2 ww. ustawy sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.
6) Na mocy art. 15 ww. ustawy, w zakresie nieuregulowanym w ustawie do petycji stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego[7].

Niezależnie od powyższego, Departament Prawa Pracy nadmienia, że zarówno Główny Inspektorat Pracy jak i okręgowe inspektoraty pracy udzielają bezpłatnych porad z zakresu prawa pracy (porady osobiste, telefoniczne, także z wykorzystaniem poczty elektronicznej, czy przy pomocy Elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej (ePUAP). Więcej informacji w tym zakresie można uzyskać pod następującym linkiem: Uzyskaj poradę - Państwowa Inspekcja Pracy.

Do wiadomości:
1. Biuro Ministra.

Z wyrazami szacunku
Mirosława Brzostek - Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

[7] Dz. U. z 2024 r.poz. 572, z 2025 r.poz. 769.