



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-0610-157-25

Druk nr 1627
Warszawa, 21 sierpnia 2025 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam
Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.

Projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

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/

U S T A W A

z dnia

o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych^{1), 2)}

Art. 1. Ustawa określa zasady:

- 1) zawierania, obowiązywania, ewidencjonowania i udostępniania układów zbiorowych pracy;
- 2) ewidencjonowania i udostępniania porozumień zbiorowych;
- 3) sporządzania i przekazywania sprawozdań w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych;
- 4) ustalania i aktualizacji Planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych.

Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854 oraz z 2025 r. poz. 39);
- 2) protokole dodatkowym – należy przez to rozumieć porozumienie zawierane w formie pisemnej przez strony układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego, zmieniające odpowiednio postanowienia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego;
- 3) układzie zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 275 z 25.10.2022, str. 33).

²⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawę z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawę z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz ustawę z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

Art. 3. 1. Układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej.

2. Układ zbiorowy pracy może określać sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

3. Układ zbiorowy pracy może obejmować sprawy dotyczące w szczególności:

- 1) wymiaru i norm czasu pracy;
- 2) systemów i rozkładów czasu pracy;
- 3) pracy w godzinach nadliczbowych;
- 4) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- 5) warunków wynagradzania;
- 6) organizacji pracy;
- 7) bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych;
- 8) przeciwdziałania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych osób wykonujących pracę zarobkową, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingowi;
- 9) tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- 10) podnoszenia kwalifikacji zawodowych i urlopów szkoleniowych;
- 11) godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym;
- 12) zarządzania wiekiem i aktywnego starzenia;
- 13) prowadzenia dialogu społecznego, w tym trybu i warunków podejmowania rokowań, reprezentacji stron i udziału ekspertów.

4. Układ zbiorowy pracy nie może naruszać praw osób trzecich.

5. Układ zbiorowy pracy może określać zobowiązania jego stron, w tym dotyczące jego stosowania, przestrzegania jego postanowień oraz zasad publikacji.

6. Układ zbiorowy pracy może określać tryb:

- 1) dokonywania okresowych ocen przestrzegania układu;
- 2) wyjaśniania treści postanowień układu;
- 3) rozstrzygania sporów między stronami.

Art. 4. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, który jest stroną układu, chyba że w treści tego układu zostanie to ustalone inaczej.

2. Zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.

Art. 5. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawców, którzy są objęci postanowieniami tego układu, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej.

Art. 6. Układem zbiorowym pracy mogą być objęci również emeryci i renciści.

Art. 7. 1. Układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla:

- 1) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania;
- 2) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w:
 - a) urzędach marszałkowskich,
 - b) starostwach powiatowych,
 - c) urzędach gminy,
 - d) biurach związków jednostek samorządu terytorialnego,
 - e) biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego oraz ich odpowiednikach;
- 3) sędziów, asesorów sądowych, prokuratorów i asesorów prokuratury;
- 4) funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Ochrony Państwa, Policji, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Celno-Skarbowej i jednostek organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej oraz żołnierzy.

2. Zakładowego układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla członków korpusu służby cywilnej.

3. Zawarcie układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w państwowych i samorządowych jednostkach sektora finansów publicznych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji.

Art. 8. Zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, ani osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

Art. 9. 1. Zawarcie układu zbiorowego pracy następuje w drodze rokowań.

2. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy są:

- 1) pracodawca;

2) zakładowe organizacje związkowe.

3. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są:

1) ze strony pracodawców:

- a) organizacja pracodawców lub
- b) pracodawcy, jeżeli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców, lub
- c) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych, lub
- d) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych;

2) ze strony organizacji związkowych – ponadzakładowa organizacja związkowa.

4. W razie zniesienia urzędu ministra lub centralnego organu administracji rządowej, o których mowa w ust. 3 pkt 1 lit. d, prawa i obowiązki ministra lub centralnego organu administracji rządowej, którzy zawarli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, wynikające z tego układu, przechodzą na ministra lub centralny organ administracji rządowej, którzy przejęli zakres działania znoszonego ministra lub znoszonego organu.

5. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony, w tym:

- 1) uwzględniać postulaty organizacji związkowej uzasadnione sytuacją ekonomiczną pracodawcy;
- 2) powstrzymywać się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy;
- 3) szanować interesy osób wykonujących pracę zarobkową oraz emerytów i rencistów nieobjętych układem zbiorowym pracy.

6. Strony prowadzące rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy powinny dochować wszelkiej staranności, aby postanowienia układu były zgodne z przepisami prawa pracy.

7. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy jest obowiązany powiadomić o tym wszystkie podmioty, które zgodnie z jego najlepszą wiedzą mogą być stroną tego układu, w celu przystąpienia do rokowań.

8. Organizacja związkowa występująca z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy wnosi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, o przekazanie przez pracodawcę wykazu pozostałych działających u niego organizacji związkowych.

9. Przekazanie wykazu, o którym mowa w ust. 8, następuje w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Jednocześnie pracodawca przekazuje posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.

Art. 10. 1. Rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy są prowadzone przez przedstawicieli stron umocowanych odpowiednio zgodnie z:

- 1) statutem organizacji związkowych;
- 2) regulacjami wewnętrznymi pracodawcy, a w przypadku braku odpowiednich postanowień regulacji wewnętrznych pracodawcy – na podstawie upoważnienia pracodawcy;
- 3) statutem organizacji pracodawców;
- 4) porozumieniem pracodawców – jeżeli rokowania dotyczą ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców.

2. Jeżeli osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których ma być zawarty układ zbiorowy pracy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania nad jego zawarciem prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

3. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy, nie krótszym niż jeden miesiąc od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia tego układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione te organizacje związkowe, które do nich przystąpiły.

4. Warunkiem prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej.

5. Jeżeli przed zawarciem układu zbiorowego pracy zostanie utworzona organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

6. Strona uprawniona do zawarcia układu zbiorowego pracy nie może odmówić spełnienia zgłoszonego przez drugą stronę żądania podjęcia rokowań:

- 1) w celu zawarcia układu dla osób wykonujących pracę zarobkową dotychczas nim nieobjętych;

- 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej pracodawcy, lub pogorszeniem się sytuacji materialnej osób wykonujących pracę zarobkową;
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż dwa miesiące przed upływem okresu, na który układ został zawarty, albo po dniu jego wypowiedzenia.

Art. 11. 1. Strony prowadzące rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań.

2. W trakcie rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy strony mogą zdecydować o udziale mediatora, którego zadaniem jest udzielenie pomocy stronom w osiągnięciu porozumienia co do treści tego układu. Przepisy art. 10, art. 11 ust. 1 i 2 i art. 11¹ ust. 2–5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123) stosuje się odpowiednio.

Art. 12. 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy – na ich wniosek – informacji, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań w terminie nie późniejszym niż 14 dni od dnia otrzymania wniosku, chyba że strony postanowią inaczej. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

2. Jeżeli w trakcie rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy przedstawiciele organizacji związkowych uzyskają dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1233 oraz z 2025 r. poz. 794) lub informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, są oni obowiązani do zachowania tych informacji w poufności.

3. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

4. Przepisy ust. 1–3 nie naruszają przepisów ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 632 i 1222 oraz z 2025 r. poz. 820).

Art. 13. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawierają z pracodawcą wszystkie organizacje związkowe lub co najmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu.

2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy z pracodawcami lub organizacją pracodawców zawierają wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe lub co najmniej wszystkie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu.

3. Jeżeli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców, zawierają go wszystkie międzyzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu. Przepisu art. 10 ust. 5 nie stosuje się.

Art. 14. 1. Układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony albo na czas nieokreślony.

2. Przed upływem terminu obowiązywania układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony jego strony mogą zdecydować o przedłużeniu terminu jego obowiązywania na czas określony albo na czas nieokreślony.

3. Jeżeli układ zbiorowy pracy został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności jego dotyczące podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Strony układu zbiorowego pracy mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpili organizacja związkowa, pracodawca lub organizacja pracodawców, którzy nie zawarli tego układu.

Art. 15. W układzie zbiorowym pracy wskazuje się:

- 1) tytuł układu;
- 2) datę zawarcia układu oraz datę jego wejścia w życie;
- 3) okres, na który układ został zawarty;
- 4) strony układu i ich siedziby;
- 5) zakres przedmiotowy układu;
- 6) liczbę pracodawców objętych układem w dniu jego zawarcia.

Art. 16. 1. Układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, zwanej dalej „KEUZP”.

2. Postanowień układu zbiorowego pracy niezgłoszonego do KEUZP nie stosuje się.

3. Nie jest dozwolone nadawanie mocy wstecznej postanowieniom układu zbiorowego pracy, chyba że są one korzystniejsze niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy.

4. Korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy z dniem jego wejścia w życie zastępują z mocy prawa wynikające z przepisów prawa pracy dotychczasowe warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub dotychczasowe warunki aktu będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej.

5. Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze wypowiedzenia, o którym mowa w art. 42 Kodeksu pracy, pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

6. Postanowienia układu zbiorowego pracy, który obejmuje inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, mniej korzystne niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w sposób przyjęty w umowie stanowiącej podstawę wykonywania pracy zarobkowej i w terminie ustalonym przez strony umowy. W razie braku określenia w umowie sposobu postępowania w tym zakresie albo w razie braku porozumienia postanowienia układu zbiorowego pracy nie wywołują wobec tych osób skutków prawnych.

7. Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla osób nim objętych niż przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców są nieważne z mocy prawa.

Art. 17. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla osób wykonujących pracę zarobkową niż postanowienia obejmującego ich ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Art. 18. 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zawiadomić w sposób przyjęty u danego pracodawcy osoby objęte postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, każdej jego zmianie oraz wypowiedzeniu i rozwiązaniu tego układu;

- 2) na żądanie osoby objętej postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego udostępnić tekst układu lub porozumienia oraz protokołu dodatkowego zawartego do tego układu lub porozumienia;
- 3) przechowywać układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe, którymi są objęte osoby wykonujące pracę zarobkową u danego pracodawcy.

2. Każda ze stron układu zbiorowego pracy może udostępnić informacje w nim zawarte, w tym jego treść, innym podmiotom niebędącym stroną układu, chyba że zostało to inaczej uregulowane w jego postanowieniach.

3. Nie jest możliwe całkowite wyłączenie w treści układu zbiorowego pracy możliwości udostępnienia informacji w nim zawartych.

Art. 19. Treść postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony, biorąc pod uwagę zgodny zamiar stron i cel zawarcia układu.

Art. 20. Przepisy art. 9 ust. 1–3 i ust. 5–9, art. 10, art. 11, art. 13, art. 14 ust. 1 i 3, art. 16 ust. 1–3 i art. 19 stosuje się odpowiednio do protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy.

Art. 21. Strony układu zbiorowego pracy są obowiązane do bieżącej oceny aktualności jego postanowień.

Art. 22. 1. Pracownik, inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową, organizacja związkowa lub pracodawca objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy, inspektor pracy lub prokurator mogą wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy jest zgodna z przepisami prawa pracy lub czy układ został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu. Do wniosku należy dołączyć treść układu zbiorowego pracy oraz potwierdzenie jego zgłoszenia do KEUZP.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się w przypadku:

- 1) zakładowego układu zbiorowego pracy – do wydziału pracy lub wydziału pracy i ubezpieczeń społecznych sądu rejonowego właściwego dla siedziby pracodawcy;
- 2) ponadzakładowego układu zbiorowego pracy – do Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Okręgowego w Warszawie.

3. Wniesienie wniosku, o którym mowa w ust. 1, nie wstrzymuje wejścia w życie ani stosowania układu zbiorowego pracy.

4. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 i 1841 oraz z 2025 r. poz. 620) o postępowaniu nieprocesowym.

5. Sąd bada zgodność układu zbiorowego pracy z przepisami prawa pracy niezależnie od zakresu wniosku.

6. W razie stwierdzenia naruszenia prawa sąd orzeka o nieobowiązaniu układu zbiorowego pracy w całości albo w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

7. Prawomocne orzeczenie, o którym mowa w ust. 6, jest przekazywane przez sąd ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz odpowiednio stronom układu zbiorowego pracy.

8. Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązaniu, stosuje się w przypadku pracowników do dnia upływu okresu wypowiedzenia tych warunków, a w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową – do czasu zmiany tych warunków w akcie będącym podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Przepis art. 16 ust. 4 stosuje się odpowiednio.

9. Wypowiedzenie lub zmiana, o których mowa w ust. 8, powinny nastąpić nie później niż w terminie dwóch miesięcy od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, o którym mowa w ust. 7.

Art. 23. 1. Układ zbiorowy pracy rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron;
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty;
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron;
- 4) z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu o jego nieobowiązaniu.

2. Okres wypowiedzenia układu zbiorowego pracy wynosi trzy miesiące, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

3. Oświadczenie stron o rozwiązaniu i wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy jest składane w formie pisemnej.

4. Nie jest możliwe częściowe wypowiedzenie ani częściowe wystąpienie z układu zbiorowego pracy.

Art. 24. 1. W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli oni objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę,

chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia układu zbiorowego pracy stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do pracowników korzystniejsze warunki niż dotychczasowe warunki wynikające z układu zbiorowego pracy.

2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu zbiorowego pracy wynikające z niego warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takich umów lub aktów.

3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w ust. 1, nowy pracodawca przejmuje również inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową objęte układem zbiorowym pracy obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje on postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres roku od dnia ich przejścia. Przepis ust. 1 zdanie trzecie stosuje się odpowiednio.

4. Przepisy ust. 1–3 stosuje się odpowiednio do postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zawartego dla członków korpusu służby cywilnej.

Art. 25. 1. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których chociaż jedna zawarła zakładowy układ zbiorowy pracy, prawa i obowiązki tej organizacji przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.

2. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły zakładowy układ zbiorowy pracy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości albo w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 24 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 26. 1. W razie połączenia lub podziału ponadzakładowej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, prawa i obowiązki tej organizacji przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału.

2. Pracodawca w terminie miesiąca od rozwiązania wszystkich organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może złożyć oświadczenie pozostałym stronom układu o wystąpieniu z układu w całości. Przepis art. 24 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 27. 1. Pracodawca objęty ponadzakładowym układem zbiorowym pracy może z niego wystąpić przez złożenie oświadczenia stronom tego układu wraz z uzasadnieniem w przypadku, gdy z uwagi na jego sytuację ekonomiczną stosowanie postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy uniemożliwiłoby mu dalsze funkcjonowanie.

2. Oświadczenie o wystąpieniu z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy jest składane w formie pisemnej.

Art. 28. Przepisy art. 9 ust. 3 pkt 2 i ust. 5–9, art. 10 ust. 1–5, art. 12 ust. 1–2, art. 22 ust. 1 i art. 29 stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej.

Art. 29. 1. Minister właściwy do spraw pracy może rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w całości lub w części na pracodawcę nieobjętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, mając na względzie ujednolicenie warunków pracy i płacy, eliminację zjawiska polegającego na obniżaniu standardów zatrudnienia, a także słuszne interesy pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej.

2. Wniosek o rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na nowego pracodawcę mogą złożyć organizacja pracodawców, co najmniej dwóch pracodawców lub organizacja związkowa, które ten układ zawarły.

3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, powinien wskazywać układ, którego stosowanie jest rozszerzane, oraz zawierać:

- 1) nazwę pracodawcy i jego siedzibę;
- 2) wskazanie zakresu przedmiotowego stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę, chyba że ten układ jest rozszerzany w całości;
- 3) określenie okresu obowiązywania rozszerzenia;
- 4) uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

4. Rozpatrując wniosek, o którym mowa w ust. 2, minister właściwy do spraw pracy zasięga opinii pracodawcy, na którego stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może być rozszerzone, lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka organizacja działa u tego pracodawcy.

Art. 30. 1. Minister właściwy do spraw pracy prowadzi KEUZP w systemie teleinformatycznym.

2. W KEUZP są ewidencjonowane układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe do tych układów oraz porozumienia zbiorowe i protokoły dodatkowe do tych porozumień na potrzeby gromadzenia danych o układach zbiorowych pracy oraz porozumieniach zbiorowych i udostępniania treści, o którym mowa w art. 32 ust. 2, a także przekazywania danych, o którym mowa w art. 33 ust. 1 pkt 6.

3. W zakresie porozumień zbiorowych w KEUZP są ewidencjonowane:

- 1) porozumienia zbiorowe, o których mowa w Kodeksie pracy, ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 oraz z 2025 r. poz. 620 i 1019), ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r. poz. 570) oraz ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220),
- 2) porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy
– jeżeli są zawarte przez organizację związkową i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizację pracodawców.

Art. 31. 1. Zgłoszenie układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego do KEUZP polega na wprowadzeniu danych przez formularz systemu teleinformatycznego KEUZP, udostępniony na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, a także załączeniu cyfrowego odwzorowania treści układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego i jest dokonywane przez pracodawcę, chyba że przepis ustawy przewiduje wpis z urzędu przez ministra właściwego do spraw pracy.

2. Zgłoszenie jest opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisane w inny sposób akceptowany przez system KEUZP, umożliwiającą jednoznaczną identyfikację podmiotu dokonującego zgłoszenia i dnia jego zgłoszenia.

3. W przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego jednego pracodawcę zgłoszenia dokonuje pracodawca, a w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego co najmniej dwóch pracodawców – jeden z pracodawców lub organizacja pracodawców. W ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu zbiorowym obejmującym co najmniej dwóch pracodawców wskazuje się podmiot dokonujący zgłoszenia.

4. Zgłoszenie uznaje się za prawidłowo dokonane, jeżeli podmiot dokonujący zgłoszenia otrzyma potwierdzenie z systemu teleinformatycznego o przyjęciu danych wraz z numerem automatycznie nadanym układowi zbiorowemu pracy, porozumieniu zbiorowemu lub protokołowi dodatkowemu w KEUZP.

5. W przypadku dokonania zgłoszenia w sposób nieprawidłowy podmiot dokonujący zgłoszenia otrzymuje z KEUZP automatycznie wygenerowaną wiadomość informującą, że zgłoszenie zostało dokonane nieprawidłowo lub nie zawierało wszystkich danych podlegających zgłoszeniu, lub nie było właściwie podpisane.

Art. 32. 1. Minister właściwy do spraw pracy nie dokonuje weryfikacji treści zgłoszenia do KEUZP ani treści cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego pod względem ich zgodności z przepisami prawa pracy.

2. Treść cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego podlega udostępnieniu w trybie przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902).

Art. 33. 1. W formularzu, o którym mowa w art. 31 ust. 1, wskazuje się aktualne w dniu zawarcia układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego informacje o:

- 1) tytule układu lub porozumienia;
- 2) dacie zawarcia układu lub porozumienia oraz dacie ich wejścia w życie;
- 3) okresie, na który układ lub porozumienie zostały zawarte;
- 4) stronach układu lub porozumienia, ich siedzibach i adresach poczty elektronicznej;
- 5) zakresie przedmiotowym układu lub porozumienia;
- 6) liczbie osób objętych układem lub porozumieniem z podziałem na płeć, wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor, w miarę ich dostępności;
- 7) liczbie pracodawców objętych układem lub porozumieniem;
- 8) nazwach pracodawców objętych układem lub porozumieniem wraz z numerami REGON;
- 9) kodzie PKD dla każdego pracodawcy objętego układem lub porozumieniem, określającym działalność przeważającą, jeżeli pracodawca taki kod posiada.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 6–7, podlegają zgłoszeniu do KEUZP corocznie w terminie do dnia 15 lutego, według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedniego, chyba że nie nastąpiły zmiany w informacjach podlegających zgłoszeniu.

Art. 34. 1. Zgłoszeniu do KEUZP, pod rygorem niewywoływania skutków prawnych, podlegają informacje dotyczące:

- 1) zawarcia układu zbiorowego pracy i protokołu dodatkowego do układu;
- 2) przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy;
- 3) wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu zbiorowego pracy;
- 4) wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- 5) rozwiązania układu zbiorowego pracy;
- 6) odstąpienia od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy;
- 7) zawarcia porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego do porozumienia;
- 8) wypowiedzenia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego.

2. Z urzędu minister właściwy do spraw pracy wpisuje do KEUZP informacje dotyczące:

- 1) stwierdzenia przez sąd nieobowiązywania układu zbiorowego pracy;
- 2) rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

3. Dane zawarte w KEUZP, z wyłączeniem treści cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego, są udostępniane w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy.

Art. 35. 1. Minister właściwy do spraw pracy sporządza i przekazuje Komisji Europejskiej sprawozdanie w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych na podstawie danych, o których mowa w art. 33 ust. 1 pkt 6, co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego.

2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje dwa kolejne lata od ostatniego roku, za który dane zostały przekazane Komisji Europejskiej.

Art. 36. 1. Minister właściwy do spraw pracy ustala i aktualizuje Plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych, zwany dalej „Planem działania”.

2. Plan działania jest ustalany i aktualizowany po konsultacji, w drodze porozumienia lub na wspólny wniosek strony pracowników, o której mowa w art. 23 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.³⁾), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”, oraz strony pracodawców, o której mowa w art. 24 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586 i 1723 oraz z 2025 r. poz. 39.

3. Plan działania określa harmonogram opracowania środków, mających na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców.

4. Środki, o których mowa w ust. 3, obejmują co najmniej:

- 1) wspieranie budowania i dalsze wzmacnianie zdolności organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców do angażowania się w rokowania zbiorowe, mające na celu ustalanie wynagrodzeń, w szczególności na poziomie ponadzakładowym;
- 2) zachęcanie organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych rokowań zbiorowych w sprawie wynagrodzeń na równych zasadach, w ramach których strony mają dostęp do odpowiednich informacji w celu wykonywania swoich funkcji w odniesieniu do rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń;
- 3) ochronę korzystania z prawa do rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz ochronę pracowników i przedstawicieli organizacji związkowych przed działaniami, które dyskryminują ich w zakresie zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń;
- 4) promowanie rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń;
- 5) ochronę organizacji związkowych, pracodawców i organizacji pracodawców uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub zarządzanie nimi.

Art. 37. 1. Plan działania podlega przeglądowi w ramach Rady Dialogu Społecznego co pięć lat.

2. Plan działania i jego aktualizacje są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy oraz zgłaszane Komisji Europejskiej.

Art. 38. 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) wbrew żądaniu, o którym mowa w art. 10 ust. 6, odmawia podjęcia rokowań nad zawarciem lub zmianą układu zbiorowego pracy,

- 2) nie przekazuje wbrew obowiązkowi, o którym mowa w art. 12 ust. 1, przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy informacji, o których mowa w art. 12 ust. 1,
 - 3) narusza tajemnicę przedsiębiorstwa lub udostępnia informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, o których mowa w art. 12 ust. 2,
 - 4) nie dokonuje zgłoszenia do KEUZP w sposób, o którym mowa w art. 31 ust. 1
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

2. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem:

- 1) nie przekazuje w terminie i w sposób, o których mowa w art. 9 ust. 9, organizacji związkowej występującej z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy wykazu pozostałych działających u pracodawcy organizacji związkowych,
- 2) wbrew nakazowi, o którym mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1, nie zawiadamia osób objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, o każdej jego zmianie oraz o jego wypowiedzeniu lub rozwiązaniu,
- 3) wbrew nakazowi, o którym mowa w art. 18 ust. 1 pkt 2, na żądanie osoby objętej postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego nie udostępnia tekstu układu, porozumienia lub protokołu dodatkowego zawartego do tego układu lub porozumienia,
- 4) wbrew nakazowi, o którym mowa w art. 18 ust. 1 pkt 3, nie przechowuje układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych

– podlega karze grzywny.

3. Postępowanie w sprawach o czyny określone w ust. 2 toczy się według przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860).

4. W postępowaniach, o których mowa w ust. 1, inspektor pracy ma prawo do prowadzenia dochodzeń oraz wnoszenia i popierania aktu oskarżenia w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 46 i 304).

5. W postępowaniach, o których mowa w ust. 2, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Art. 39. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 i 1841 oraz z 2025 r. poz. 620) w art. 476 w § 1:

- 1) w pkt 1¹ po wyrazie „istnienia” dodaje się wyrazy „lub treści”;

- 2) w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4–6 w brzmieniu:
- „4) o ustalenie obowiązywania lub treści układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki osób wykonujących pracę zarobkową, pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej;
 - 5) o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej;
 - 6) o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia.”.

Art. 40. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807):

- 1) w art. 9¹:
- a) w § 3 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:
„W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z przepisów prawa pracy, o których mowa w § 1, warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.”,
 - b) w § 4 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:
„Jeżeli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. ...).”,
 - c) uchyla się § 5;
- 2) w art. 23^{1a}:
- a) § 2 otrzymuje brzmienie:
„§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.”,
 - b) dodaje się § 3 i 4 w brzmieniu:
„§ 3. Stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia nie może trwać dłużej niż przez okres trzech lat. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu,

o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa warunków umów o pracę zawartych z pracownikami.

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Jeżeli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”;

3) art. 67²⁰ otrzymuje brzmienie:

„Art. 67²⁰. § 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym do zawartego już układu albo w porozumieniu zawieranym między pracodawcą a zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 1, z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni:

- 1) od dnia rozpoczęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub protokołem dodatkowym dotyczącym zasad wykonywania pracy zdalnej albo
- 2) od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia, o którym mowa w § 1

– nie dojdzie do ich zawarcia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku rokowań lub uzgodnień porozumienia.

§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie został zawarty układ lub protokół dodatkowy, o którym mowa w § 1, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo § 2, albo gdy nie został wydany

regulamin, o którym mowa w § 3 i 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

§ 6. W zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym, o którym mowa w § 1, w porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, oraz w regulaminie, o którym mowa w § 2 i 3, określa się w szczególności:

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

§ 7. Do polecenia, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–8.

§ 8. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”;

- 4) art. 77¹ otrzymuje brzmienie:

„Art. 77¹. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami ustawy z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²–77⁵.”;

5) w art. 77² § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 7 ust. 1, art. 10 ust. 3, art. 16 ust. 4–6 i art. 18 ust. 1 ustawy z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych”;

6) w art. 139:

a) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.”,

b) uchyla się § 5;

7) w art. 151⁷ w § 4 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Jeżeli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”;

8) uchyla się dział jedenasty.

Art. 41. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 i 1871 oraz z 2025 r. poz. 277) w art. 36 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Układy zbiorowe pracy dla nauczycieli mogą być zawierane na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. ...), z zastrzeżeniem ust. 2.”.

Art. 42. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440):

1) w art. 21 uchyla się ust. 3;

2) w art. 26¹ dodaje się ust. 7 w brzmieniu:

„7. Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. ...).”;

3) po art. 28 dodaje się art. 28¹ w brzmieniu:

„Art. 28¹. 1. Pracodawca zapewnia dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, działającym w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem

zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu dokonania okresowych ocen przestrzegania obowiązującego układu.

2. Osoby, o których mowa w ust. 1, są przedstawicielami:

- 1) zakładowej organizacji związkowej, która swoim działaniem obejmuje tego pracodawcę;
- 2) związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy.

3. Osoby korzystające z prawa dostępu, o którym mowa w ust. 1, są obowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Korzystanie z prawa dostępu nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy.

4. Z prawa dostępu w tym samym czasie może korzystać nie więcej niż 5 osób, o których mowa w ust. 2.”;

- 4) w art. 35 w ust. 1 w pkt 7 dodaje się przecinek i dodaje się pkt 8 i 9 w brzmieniu:
„8) nie zapewnia dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania czynności osobom, o którym mowa w art. 28¹,
9) nie przestrzega wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy podczas wykonywania czynności, o których mowa w art. 28¹”.

Art. 43. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123):

- 1) w art. 9 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:
„Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. ...).”;
- 2) w art. 14 po zdaniu drugim dodaje się zdanie trzecie w brzmieniu:
„Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”.

Art. 44. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860) w art. 17 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–27b ustawy z dnia

9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 236), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73 oraz z 2025 r. poz. 621), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2025 r. poz. 301), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 362–367 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620), w sprawach o wykroczenia określone w art. 84 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621), w sprawach o wykroczenia określone w art. 38 ust. 2 ustawy z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. ...), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”.

Art. 45. W ustawie z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1127, z 2003 r. poz. 2081 oraz z 2008 r. poz. 523) uchyla się art. 9–12.

Art. 46. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r. poz. 570) w art. 3 dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„6. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 1 i 3, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. ...).”.

Art. 47. W ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220) w art. 8 w ust. 3 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Jeżeli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. ...).”.

Art. 48. W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 409 oraz z 2025 r. poz. 620) po art. 17 dodaje się art. 17a w brzmieniu:

„Art. 17a. Szef Służby Cywilnej może zawrzeć ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla członków korpusu służby cywilnej w imieniu dyrektorów generalnych urzędów, w trybie przepisów ustawy z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. ...).”.

Art. 49. W ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.⁴⁾) w art. 15 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Do układów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 3, art. 5–6, art. 7 ust. 1 i 3, art. 9 ust. 1 i 5, art. 10 ust. 6, art. 11–12, art. 14 ust. 1–3, art. 15, art. 16 ust. 1 i 4–6, art. 18 ust. 1, art. 19, art. 22, art. 23 ust. 1–3, art. 24 ust. 1–3 i art. 31 ustawy z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. ...).”.

Art. 50. 1. Układy zbiorowe pracy zawarte do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy pozostają w mocy albo są stosowane do dnia upływu terminu wypowiedzenia albo rozwiązania takiego układu albo do dnia upływu terminu obowiązywania takiego układu, jeżeli jest w nim wskazany.

2. Porozumienia i regulaminy regulujące zasady pracy zdalnej, porozumienia o stosowaniu przerywanego czasu pracy oraz o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy zawarte do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy pozostają w mocy albo są stosowane do dnia upływu terminu obowiązywania takiego porozumienia lub regulaminu, jeżeli jest w nim wskazany.

3. Do rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy rozpoczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy działu jedenastego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807) dotyczące rokowań.

Art. 51. 1. Tworzy się Krajową Ewidencję Układów Zbiorowych Pracy w terminie dwóch lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. W terminie jednego roku od utworzenia Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy pracodawca objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego podlegającego zgłoszeniu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy dokonuje zgłoszenia do tej ewidencji informacji, o których mowa w art. 33 ust. 1, wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz

⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586 i 1723 oraz z 2025 r. poz. 39.

protokołów dodatkowych, z zastrzeżeniem że wskazywane informacje, o których mowa w art. 33 ust. 1, są aktualne na dzień zgłoszenia.

3. Do czasu utworzenia Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy obowiązek zgłaszania informacji, o których mowa w art. 33 ust. 1 i art. 34 ust. 1, jest realizowany przez przekazanie drogą elektroniczną zgłoszenia zawierającego wymagane dane opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym do ministra właściwego do spraw pracy. Minister właściwy do spraw pracy potwierdza prawidłowe dokonanie zgłoszenia danych drogą elektroniczną, a w przypadku przekazania danych, o których mowa w art. 33 ust. 1, nadaje numer układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu.

4. Potwierdzenie prawidłowego przekazania danych jest przesyłane przez ministra właściwego do spraw pracy w terminie do trzech miesięcy od dnia wpłynięcia zgłoszenia zgodnie z ust. 2 i 3.

5. Dane, o których mowa w ust. 3, dotyczące protokołów dodatkowych do zakładowych układów zbiorowych pracy są przekazywane niezwłocznie przez urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy do właściwego okręgowego inspektora pracy.

Art. 52. Minister właściwy do spraw pracy ogłasza w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej komunikat określający termin utworzenia Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy. Komunikat ogłasza się w terminie co najmniej jednego miesiąca przed dniem utworzenia Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy.

Art. 53. W terminie trzech lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy egzemplarze obowiązujących układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych do tych układów, porozumień o stosowaniu układów oraz protokołów dodatkowych do tych porozumień, będące w dyspozycji okręgowych inspektorów pracy oraz ministra właściwego do spraw pracy, są zwracane do:

- 1) pracodawcy, będącego stroną zakładowego układu zbiorowego pracy;
- 2) pracodawcy lub organizacji pracodawców, będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Art. 54. 1. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 35 ust. 1, obejmuje lata 2021–2023 i jest przedstawiane Komisji Europejskiej do dnia 1 października 2025 r.

2. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 35 ust. 1, może nie zawierać danych statystycznych i informacji, które nie były dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.

Art. 55. Plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych ustala się w terminie do dnia 31 grudnia 2025 r.

Art. 56. 1. Maksymalny limit wydatków z budżetu państwa przeznaczonych na wykonywanie zadań wynikających z niniejszej ustawy wynosi w roku:

- 1) 2026 – 2,8 mln złotych;
- 2) 2027 – 0,6 mln złotych;
- 3) 2028 – 0,6 mln złotych;
- 4) 2029 – 0,6 mln złotych;
- 5) 2030 – 0,6 mln złotych;
- 6) 2031 – 0,6 mln złotych;
- 7) 2032 – 0,6 mln złotych;
- 8) 2033 – 0,6 mln złotych;
- 9) 2034 – 0,6 mln złotych;
- 10) 2035 – 0,6 mln złotych.

2. W przypadku przekroczenia lub zagrożenia przekroczeniem przyjętego na dany rok budżetowy maksymalnego limitu wydatków określonego w ust. 1 stosuje się mechanizm korygujący polegający na zmniejszeniu wydatków budżetu państwa będących skutkiem finansowym niniejszej ustawy.

3. Organem właściwym do monitorowania limitów wydatków, o których mowa w ust. 1, i wdrożenia mechanizmu korygującego, o którym mowa w ust. 2, jest minister właściwy do spraw pracy.

Art. 57. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

CELE PROJEKTOWANEJ REGULACJI

1. Rys historyczny

Układy zbiorowe pracy na przestrzeni wielu lat odgrywały istotną rolę w systemie prawa pracy. Były one początkowo źródłem prawa pracy, które ułatwiało dostosowywanie regulacji prawnych do warunków pracy osób zatrudnionych w różnych branżach. Dzięki układom zbiorowym istniała możliwość równoważenia potrzeb pracowników oraz wymagań poszczególnych gałęzi gospodarki. Tworzone dla pracowników nowe rozwiązania umożliwiały dobór tych najlepszych i najkorzystniejszych. Z czasem wypracowane w ten sposób przepisy podlegały procesowi utrwalenia i upowszechnienia, doprowadzając ostatecznie do ich uwzględniania w regulacjach o charakterze ogólnokrajowym. Ustalone w praktyce rozwiązania dotyczące np. urlopów, ochrony trwałości stosunku pracy czy świadczeń socjalnych stały się z czasem trwałym elementem prawa o charakterze ustawowym. Tak ukształtowana sytuacja prawna w Polsce powoduje, że porozumienia zbiorowe oraz układy zbiorowe pracy stały się swego rodzaju uzupełnieniem dla regulacji zawartych w ustawie z dnia 26 maja 1974 – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807) – zwanej dalej „Kodeksem pracy” lub „k.p.”.

2. Stan obecny

Zgodnie z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień. Rozwinięcie norm konstytucyjnych stanowi Dział XI k.p. wraz z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów zbiorowych pracy i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. z 2001 r. poz. 408). Zawarte w nich przepisy regulują problematykę podejmowania rokowań, zawierania układów zbiorowych pracy oraz ich stosowania.

Układy zbiorowe pracy to rodzaj porozumień społecznych zawieranych w drodze rokowań między pracodawcą (pracodawcami) a pracownikami, reprezentowanymi przez związki zawodowe.

W układach zbiorowych pracy pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe oraz pracodawca (lub pracodawcy) mogą ustalić np. warunki pracy odmiennie niż w przepisach

Kodeksu pracy. Dzięki takiemu porozumieniu sposób wynagradzania i premiowania pracowników może być lepiej dostosowany do specyfiki działania danego przedsiębiorcy. Ustalone w układzie zasady nie mogą być jednak mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Postanowienia układu zbiorowego, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują z mocy prawa.

Od 1995 r. w Polsce istnieje podział na zakładowe oraz ponadzakładowe układy zbiorowe pracy. Układ zakładowy jest zawierany na poziomie zakładu. Układ ponadzakładowy może obejmować dowolną liczbę różnych zakładów pracy np. szkół, kopalni, hut lub innych firm. W układzie ponadzakładowym ustalane są jednolite zasady pracy, które dotyczą pracowników wykonujących prace we wszystkich podmiotach objętych danym układem ponadzakładowym.

W Polsce nie ma regulacji prawnych ustalających odrębną kategorię układów branżowych. Układ ponadzakładowy może dotyczyć zakładów działających w tym samym obszarze gospodarki np. elektrownie, ale przepisy prawa nie zabraniają zawierania układów ponadzakładowych dla przedsiębiorstw z różnych branż. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy dotyczą tylko tych przedsiębiorstw, które wyraziły wolę zawarcia układu. Brak natomiast obowiązku zawierania układów ponadzakładowych dla wszystkich przedsiębiorstw prowadzących działalność w jakimś obszarze gospodarki. Żaden przedsiębiorca nie musi przystępować do jakiegokolwiek ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, dotyczy to zarówno przedsiębiorstw już istniejących, jak i nowo powstałych lub wchodzących na polski rynek ze swoją działalnością.

Układy zakładowe są zawierane przez pracodawcę oraz zakładową organizację związkową, która reprezentuje pracowników danego zakładu pracy. Układy ponadzakładowe zawierają organizacje pracodawców, reprezentujące przedsiębiorców, które chcą być objęte danym układem oraz ponadzakładowe organizacje związkowe występujące w imieniu pracowników, zatrudnionych w zakładach obejmowanych ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy może być również zawarty w ramach działań Rady Dialogu Społecznego. Układy zawiera się w formie pisemnej, na czas określony lub nieokreślony. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony.

Dysponentami treści zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy są strony

tych układów tj. pracodawcy oraz związki zawodowe. Strony układu mogą ustalić w układzie sposób jego publikacji oraz rozpowszechniania treści. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu, jak również dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu, a także na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy można przeglądać w resorcie obsługującym ministra właściwego do spraw pracy, który jest organem rejestrowym układów ponadzakładowych – obecnie w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a układy zakładowe – w okręgowych inspektoratach pracy. Należy jednak mieć na uwadze, iż dokumenty te nie mogą być kopiowane, a możliwość zapoznania się z nimi może podlegać czasowym ograniczeniom.

Zmiany w treści układu wprowadza się protokołami dodatkowymi. Zawiera się je w sposób przewidziany dla układu zbiorowego pracy, tzn. że podlegają one takim zasadom rokowań i rejestracji jak układy. Jeżeli w przepisach prawa następują zmiany, które dezaktualizują regulacje zawarte w układzie, protokół dodatkowy powinien uwzględniać również nowelizację dokonaną w krajowych przepisach prawa. Do układu zbiorowego pracy może być zawierana dowolna liczba protokołów dodatkowych. W sytuacji gdy podstawowa treść układu była wielokrotnie zmieniana protokołami dodatkowymi, może okazać się niezbędne uporządkowanie i ujednolicenie treści układu. Przepisy nie regulują zasad sporządzania przejrzystego tekstu jednolitego układu. Jego opracowanie zależy wyłącznie od woli stron układu, które decydują również o sposobie jego udostępniania.

Jeżeli zmiany w treści układu są korzystniejsze dla pracowników, to z mocy prawa zastępują warunki umów o pracę, wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy. Natomiast mniej korzystne postanowienia układu mogą być wprowadzane tylko w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umów o pracę (tzn. wypowiedzenie zmieniające).

Układ ulega rozwiązaniu na podstawie zgodnego oświadczenia jego stron, z upływem okresu, na który został zawarty, albo z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną z jego stron. Minimalny okres wypowiedzenia to 3 miesiące. Po rozwiązaniu układu wynikające z niego warunki umów o pracę nadal wiążą pracodawcę – aż do upływu okresu ich wypowiedzenia, w trybie art. 42 k.p., tj. w drodze wypowiedzeń zmieniających.

Zakładowe układy zbiorowe pracy są rejestrowane przez okręgowych inspektorów pracy, natomiast ponadzakładowe układy zbiorowe pracy są rejestrowane przez ministra właściwego

do spraw pracy. Rejestracja zakładowego układu zbiorowego pracy, jak również ponadzakładowego układu pracy następuje na wniosek złożony przez jedną ze stron, która zawarła układ.

Z kolei porozumienia zbiorowe zajmują takie samo miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy co układy zbiorowe, przy czym nie muszą być rejestrowane (w wielu przypadkach są tylko przekazywane okręgowemu inspektorowi pracy). Istotne jest, że porozumienia zbiorowe nie mogą być mniej korzystane niż przepisy k.p., innych ustaw czy rozporządzeń. Porozumienia zbiorowe są zawierane w celu ograniczenia odczuwalnych negatywnych konsekwencji dla pracowników spowodowanych działaniem pracodawcy lub jego trudną sytuacją. Są one uznawane za źródła prawa, jeżeli mają oparcie w ustawie i regulują prawa oraz obowiązki stron stosunku pracy, tj. pracownika i pracodawcy.

3. Uzasadnienie zmian

Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, dalej „projekt ustawy o UZP”, wdraża do polskiego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 275 z 25.10.2022, str. 33), zwaną dalej „dyrektywą 2022/2041”. Zgodnie z jej postanowieniami każde państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80 %, jest zobowiązane do ustanowienia ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy, po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi oraz ustanawia plan działań na rzecz promowania rokowań zbiorowych.

Państwa członkowskie UE na podstawie dyrektywy 2022/2041 są zobowiązane do przedkładania sprawozdań z postępów w tym zakresie, co wiąże się z koniecznością wprowadzeniem dodatkowych rozwiązań w kwestii sprawozdawczości i zbierania danych na temat układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych. Przedmiotowy projekt ma na celu przyznanie ułatwień dla stron dialogu, które w rezultacie przyczynią się do szerszego podejmowania rokowań zbiorowych oraz większego objęcia pracowników umowami zbiorowymi.

Niniejszy projekt jest również realizacją najistotniejszych postulatów zgłaszanych od wielu lat przez partnerów społecznych, w szczególności tych dotyczących uproszczenia procedury zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy.

Projekt ustawy o UZP ma na celu również uwzględnienie wniosków wynikających z dokonanej

w ramach Krajowego Planu Odbudowy ekspertyzy dotyczącej funkcjonowania układów zbiorowych pracy w Polsce¹⁾. „Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce” została przygotowana w ramach realizacji Kamienia Milowego A53G: Przeprowadzenie procesu konsultacji z partnerami społecznymi na temat możliwości zawierania układów zbiorowych oraz przeprowadzenie kompleksowego badania na temat potencjalnej roli pojedynczej umowy o pracę w zapewnieniu nowej elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy.

Autorzy ekspertyzy wskazali, że zmiana sytuacji układów zbiorowych wymaga zmiany podejścia i strategii samych partnerów społecznych, jak również przebudowy ram prawnych. Obecne ramy prawne nie tworzą zachęt, a wręcz utrudniają lub demotywują partnerów społecznych (nawet stronę związkową) do prowadzenia negocjacji układowych. Efektem jest całkowite załamanie się układów ponadzakładowych oraz słabość układów zakładowych, ograniczonych do pewnych typów podmiotów i mających stosunkowo niewielki zakres stosowania – nie tworzą one kompleksowego systemu porozumień, w tym zwłaszcza u pracodawców prywatnych.

Wśród pól wymagających zmiany autorzy ekspertyzy wskazali w szczególności następujące obszary:

- 1) konkurencja między układami zbiorowymi pracy a innymi aktami zbiorowymi (autonomicznymi źródłami prawa pracy):
 - a. większość rozwiązań istotnych z punktu widzenia pracodawcy można wprowadzić w innym trybie niż układowy – w porozumieniach ze związkami zawodowymi, regulaminach, obwieszczeniu, a nawet w trybie indywidualnym (w umowie o pracę lub w drodze decyzji podmiotu zatrudniającego) – w ostatnich latach (dziesięcioleciach) ustawodawca nie preferował układów zbiorowych jako aktów wprowadzających ważne (atrakcyjne) rozwiązania prawne – wręcz przeciwnie wzmacniał akty konkurujące;
 - b. akty konkurujące z układem zbiorowym pracy są dla pracodawcy (a nawet dla związków zawodowych) bardziej atrakcyjne niż układy zbiorowe pracy: są tworzone szybciej, nie wymagają rejestracji, mogą być równie skutecznym (a nawet skuteczniejszym) regulatorem stosunków społecznych i prawnych (przykładem trwałość regulaminu wynagradzania);

¹⁾ <https://www.gov.pl/attachment/c11f46d9-6945-4827-adbc-263bfb6fa2f1> (dostęp dn. 4 lutego 2025 r.).

- 2) układ zbiorowy pracy jest aktem zbyt skomplikowanym i sformalizowanym:
- a. sama procedura układowa jest, co do zasady, bardziej skomplikowana od pozostałych procedur zbiorowych;
 - b. jako największą niedogodność wskazuje się wymóg rejestracji układu, która przedłuża procedurę, a nawet może zniweczyć działania stron mające na celu zawarcie układu zbiorowego;
 - c. w sumie układy nie pozwalają wystarczająco szybko reagować na sytuację pracodawców (różnych podmiotów i organizacji);
 - d. jednocześnie brak regulacji w pewnych obszarach (np. przedmiot informacji przekazywanej przez pracodawców) może być źródłem napięć między stronami rokowań;
- 3) sposób ukształtowania stron rokowań układowych (i samych układów zbiorowych):
- a. w wielu przypadkach istnieją poważne problemy w doprowadzeniu do rokowań z udziałem podmiotów zainteresowanych zawarciem układu lub decydujących o warunkach zatrudnienia. Dotyczy to przede wszystkim strony pracodawczej rokowań wielozakładowych opartych na wyłączności ponadzakładowej organizacji związkowej (co w wielu przypadkach powoduje brak jakiegokolwiek partnera do prowadzenia rokowań) oraz strony pracowniczej rokowań zakładowych, które mogą być prowadzone wyłącznie przez zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe, podczas gdy wielu pracodawców nie jest objętych zakresem ich działania;
 - b. za niewystarczające można uznać obecne rozwiązania w sektorze publicznym (nadal oparte na mechanizmach przejściowych);
 - c. wobec rozdrobnienia ruchu związkowego problemem może się również okazać wypracowanie wspólnego stanowiska negocjujących struktur związków (choć w tym zakresie przeprowadzone już zmiany ustawowe, wzmacniające pozycję organizacji reprezentatywnych niewątpliwie wzmocniły efektywność rokowań);
- 4) nadmierne ograniczenie przedmiotu rokowań układowych:
- a. zbyt rozbudowana i kazuistyczna regulacja ustawowa w niektórych obszarach (przykładem przepisy o czasie pracy);
 - b. nadmierna regulacja ustawowa niektórych obszarów (np. czas pracy)

i niedopuszczalność modyfikacji oraz odstępstw na niekorzyść pracowników, co ogranicza ewentualne korzyści, jakie z układu zbiorowego może czerpać strona pracodawcza;

- c. chęć kompleksowego regulowania warunków zatrudnienia w sektorze publicznym przez państwo (dominacja metody ustawowej);
- 5) brak ustawowej promocji układów zbiorowych pracy:
- a. brak wyspecjalizowanej instytucji zapewniającej merytoryczne i prawne wsparcie rokowań układowych;
 - b. brak preferencji dla pracodawców objętych układami zbiorowymi pracy;
 - c. niewystarczające wykorzystanie różnego rodzaju „miękkich” form promocji układów zbiorowych;
- 6) wątpliwości dotyczące zakresu podmiotowego układów zbiorowych:
- a. brak przejrzystych mechanizmów prawnych w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową innych niż pracownicy (co może być źródłem wątpliwości interpretacyjnych);
 - b. nadmierne ograniczanie prawa do rokowań zbiorowych w sektorze publicznym;
- 7) brak obowiązku rokowań zbiorowych (na określonych poziomach i w określonych obszarach);
- 8) mała efektywność mechanizmów wspierających lub uzupełniających rokowania zbiorowe (np. mediacja i arbitraż).

Projekt ustawy o UZP jest realizacją Kamienia Milowego A54G: Wejście w życie nowelizacji odpowiednich ustaw w celu wdrożenia priorytetów reformy określonych w konsultacjach dotyczących układów zbiorowych oraz w badaniu dotyczącym jednolitej umowy o pracę w Polsce. Jest to konsekwencja Kamienia Milowego A53G (zrealizowanego w 2022 roku), którego efektem była wspomniana ekspertyza zawierająca diagnozę dotyczącą przyczyn słabej aktywności w zakresie zawierania układów zbiorowych pracy. Ekspertyza zawierała również rekomendacje mające doprowadzić do poprawy sytuacji na polskim rynku pracy w zakresie roli i potencjału układów zbiorowych

Proponuje się przygotowanie nowej ustawy o UZP, na gruncie przepisów dotychczasowego Działu XI k.p. Wyodrębnienie osobnej regulacji, dotyczącej zawierania i ewidencjonowania

układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych z k.p., wiąże się m.in. z przyjęciem odmiennej niż kodeksowa definicji „pracodawcy”. W projekcie ustawy o UZP pojęcie „pracodawca” zdefiniowano analogicznie jak w art. 11 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), zwanej dalej „u.z.z.”. I tak pracodawcą na gruncie ustawy o UZP będzie nie tylko jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników, ale również takie jednostki organizacyjne i osoby fizyczne, które zatrudniają inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia. Zmiana ta podyktowana jest koniecznością dostosowania przepisów regulujących zawieranie UZP do ostatnich zmian w zakresie kręgu osób mogących tworzyć i przystępować do związków zawodowych oraz podejmować rokowania zbiorowe – zgodnie bowiem z nowelizacją ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych z 2018 r. tworzyć i przystępować do związków zawodowych mogą nie tylko pracownicy w rozumieniu k.p., ale także osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy.

Projekt ustawy o UZP w całości zastąpi dotychczasowe przepisy Działu XI Kodeksu pracy. Rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy o UZP uwzględniają postulaty strony społecznej, przy zachowaniu jednocześnie części dotychczasowych rozwiązań, zawartych w uchylanym Dziale XI k.p. Taka forma regulacji była podyktowana koniecznością uporządkowania treści całego działu dotyczącego układów zbiorowych pracy oraz uwzględnienia w projekcie ustawy o UZP kwestii zgłaszania zawartych porozumień zbiorowych. Zaproponowane przepisy mają na celu zrównoważenie zarówno oczekiwań związków zawodowych reprezentujących pracowników, jak również pracodawców i ich organizacji. Przygotowując niniejszy projekt ustawy o UZP z jednej strony zrezygnowano ze skomplikowanej procedury rejestracyjnej, z drugiej uwzględniono kwestię zwiększania dynamiki prowadzenia rokowań m.in. przez ich bieżącą ocenę.

3.1. Zmiana dotycząca elementów treści układu zbiorowego pracy

W projekcie ustawy o UZP wzięto pod uwagę postulat otwartego katalogu spraw regulowanych w układzie zbiorowym pracy. Partnerzy społeczni w ramach prowadzonych rokowań będą mogli wspólne ustalić, w jakim zakresie układ zbiorowy pracy może odmiennie regulować środowisko pracy, niż przewidują to rozwiązania ustawowe. Przy czym zachowano

konieczność stosowania zasady korzystności wyrażonej w art. 9 k.p. Do stron układu zbiorowego pracy należeć będzie uzgodnienie, czy dokument ten ma zawierać postulaty o charakterze kompleksowym, czy jedynie zmieniać niektóre aspekty stosunków pracy funkcjonujące w przedsiębiorstwie. W projekcie wskazano przykładowe obszary, które mogą być uregulowane w układzie zbiorowym pracy. Natomiast otwarty katalog spraw realizuje również wymóg zwiększenia dynamiki układowej w krajach członkowskich wynikający z dyrektywy 2022/2041.

3.2. Dokonanie zgłoszenia do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy

Projekt ustawy o UZP uwzględnia postulat uproszczenia procesu rejestrowania zakładowych układów zbiorowych pracy, jak również ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Zmiana sposobu ewidencjonowania układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych oraz protokołów dodatkowych ma na celu rezygnację z dotychczasowej skomplikowanej procedury wymagającej przesyłania dokumentów w wersji papierowej czy prowadzenia korespondencji wyłącznie w formie pisemnej. Zaproponowane przepisy zakładają, że zgłoszenie do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, zwanej dalej „KEUZP”, polegać będzie na wprowadzeniu do systemu teleinformatycznego uproszczonych danych na formularzu elektronicznym udostępnionym na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Konieczność przekazywania danych jest niezbędna dla realizacji zadań statystycznych wynikających z dyrektywy 2022/2041. Zobowiązuje ona kraje członkowskie do systematycznego przekazywania danych o umowach zbiorowych, w tym układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Obowiązek ten powoduje konieczność bardziej szczegółowego oraz regularnego gromadzenia danych w odniesieniu do tych układów i porozumień. Nowe rozwiązania przewidują formę elektronicznego zgłoszenia danych do KEUZP, co zdecydowanie przyspieszy i ułatwi cały proces prowadzenia ewidencji. Zgłoszenie do KEUZP będzie uznane za prawidłowo dokonane z chwilą otrzymania przez podmiot dokonujący zgłoszenia potwierdzenia z systemu teleinformatycznego o wpisie danych, wraz z automatycznym nadaniem numeru układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu w KEUZP.

Gromadzenie danych w KEUZP będzie wymagać utworzenia elektronicznej bazy danych, umożliwiającej szybkie analizowanie zawartych w niej treści. Informacje zawarte w bazie KEUZP uzyskają tym samym status informacji o charakterze publicznym. W KEUZP ewidencjonowane będą również określone porozumienia zbiorowe zawierane w drodze rokowań przez związki zawodowe oraz pracodawców, jak również protokoły dodatkowe,

zmieniające postanowienia układu lub porozumienia. Rozwiązanie to jest niezbędne dla wypełnienia wymagań dyrektywy 2002/2041 w zakresie gromadzenia danych statystycznych, jak również pozwoli wykazać, że dialog społeczny prowadzony jest nie tylko przy zawieraniu układów zbiorowych pracy, ale także w ramach zakończonych porozumieniem rokowań prowadzonych przez związki zawodowe oraz pracodawców.

Wyjaśniając kwestię ewidencjonowania porozumień zbiorowych zawartych na podstawie innych ustaw, należy wskazać, że w projektowanej ustawie o UZP dotyczyć to będzie następujących porozumień:

- 1) o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, jeżeli jest to uzasadnione kondycją finansową pracodawcy (art. 9¹ k.p.);
- 2) o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 231a k.p.), które jest drugim z porozumień zbiorowych zawieranych w związku ze złą sytuacją finansową pracodawcy, mającym na celu uzupełnienie regulacji art. 9¹ k.p.;
- 3) w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej (art. 6720 k.p.);
- 4) o stosowaniu przerywanego czasu pracy – art. 139 k.p.;
- 5) o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy – art. 150 § 3 k.p.;
- 6) w sprawie wykazu prac w porze nocnej – art. 1517 § 4 k.p.;
- 7) zawierane w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę – art. 261 ust. 3 ustawy z dnia 26 maja 1991 r. o związkach zawodowych, dalej „u.z.z.”;
- 8) zawierane w związku z prowadzeniem sporu zbiorowego w trybie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), zwanej dalej „u.r.s.z.”, a więc:
 - a) porozumienie po zakończeniu rokowań (art. 9 u.r.s.z.),
 - b) porozumienie zawierane po zakończeniu mediacji (art. 14 u.r.s.z.),
 - c) porozumienie zawierane w postępowaniu przed kolegium arbitrażu społecznego (art. 16 u.r.s.z. w związku z § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego, Dz. U. z 1991 r. poz. 324), – tzw. porozumienie postrajkowe (art. 9 lub art. 14 w związku z art. 17 u.r.s.z.);
- 9) w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zwanej dalej „u.s.z.r.p.s.p.”, Dz. U. z 2025 r. poz. 570);

- 10) zawierane na forum Rady Dialogu Społecznego i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego (art. 3 i art. 43 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, zwanej dalej „u.r.d.s.i.d.s.”, Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.);
- 11) w sprawie indywidualnego czasu pracy kierowców (art. 8 ust. 2–4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, zwanej dalej „u.c.p.k.”, Dz. U. z 2024 r. poz. 220).

Ewidencjonowane w KEUZP będą również porozumienia zbiorowe, które nie są oparte na ustawie, jeżeli dotyczą warunków płacy, zawarte przez organizacje związkowe i pracodawców. Rozwiązanie to jest niezbędne dla wypełnienia wymagań dyrektywy 2022/2041 w zakresie gromadzenia danych statystycznych dotyczących rokowań zbiorowych w sprawie wynagrodzeń.

3.3. Możliwość skorzystania z pomocy mediatora

Wprowadzenie możliwości skorzystania ze wsparcia mediatora ma na celu ułatwienie stronom prowadzenie rokowań nad układem zbiorowym pracy. W sytuacji gdyby strona związkowa i pracodawcza nie mogły dojść do porozumienia w odniesieniu do postanowień negocjowanego układu, istniałaby możliwość stosowania przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w tym w zakresie skorzystania z profesjonalnej pomocy mediatora. Osoba ta dawałby gwarancję bezstronności i pomagała w osiągnięciu rozwiązań korzystnych dla obu stron.

3.4. Czas obowiązywania układu zbiorowego pracy

Początkowo rozważano uwzględnienie rozwiązania polegającego na wprowadzeniu wyłącznie określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy w celu zwiększenia dynamiki rokowań. Wymaga tego m.in. wejście w życie dyrektywy 2022/2041. Ponadto wnioski o konieczności wprowadzenia terminowości układów zbiorowych pracy wynikały z analizy dotychczasowego rejestrowania układów. Obecna praktyka zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wyraźnie wskazuje, że możliwość zawierania tych układów na czas nieokreślony prowadzi z biegiem lat do zastoju rokowań. Dotychczas strony korzystały w przeważającej większości z zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony Często nie dokonywano ani przeglądu postanowień, ani nie przeprowadzano protokołami dodatkowymi aktualizacji postanowień zawartych w ponadzakładowych układach zbiorowych

pracy. Skutkiem tego było często niepodejmowanie dalszych rokowań nad protokołami dodatkowymi. Zawarte układy zbiorowe pracy przez wiele lat pozostawały niezmienione. Dodatkowo brak rokowań układowych w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy prowadził do sytuacji, w której pracodawcy objęci układem zbiorowym pracy (ale niebędący jego stroną) nie mogli zrezygnować z bycia nim objętym, pomimo tego że z uwagi np. na sytuację ekonomiczną nie byli w stanie realizować postanowień wynikających z tego układu.

W Kodeksie Zbiorowego Prawa Pracy z 2018 r., przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, autorzy w projektowanym art. 141 § 3 proponowali, aby układ zawierany był na czas określony nie przekraczający 36 miesięcy. Związki zawodowe w uwagach zgłaszanych do projektu Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy negatywnie oceniały 3-letni okres obowiązywania układu zbiorowego pracy – przepis dotyczył zarówno zakładowych, jak i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy – dlatego początkowo w projekcie ustawy o UZP wydłużono ten czas i jednocześnie zaproponowano dla zakładowych układów zbiorowych pracy okres maksymalnego obowiązywania 5 lat, a dla układów ponadzakładowych 10 lat. Zróżnicowanie to znajdowałoby uzasadnienie w większej trudności i skomplikowaniu negocjacji prowadzonych nad ponadzakładowym układem zbiorowych pracy – np. większa liczba podmiotów, uczestników rokowań zarówno po stronie związkowej, jak również pracodawczej. Często taki układ zbiorowy pracy stosowny jest w większej liczbie podmiotów, posiadających zróżnicowaną strukturę zawodową.

Ze względu jednak na krytyczne uwagi partnerów społecznych, przede wszystkim związków zawodowych, ostatecznie pozostawiono możliwość zawierania układów zarówno na czas określony, jak i na czas nieokreślony bez wprowadzania jakiegokolwiek cezurę czasowej.

3.5. Ułatwienie wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy

Dotychczasowa procedura występowania z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę, objętego działaniem tego układu, który z uwagi na konstrukcję ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie jest jednocześnie stroną uprawnioną do dokonywania w nim zmian – była trudna do realizacji. Podmioty (przedsiębiorstwa, zakłady pracy), które były objęte ponadzakładowym układem zbiorowym pracy mogły jedynie zwrócić się do stron tego układu tj. związków zawodowych lub organizacji pracodawców o zawarcie protokołu dodatkowego, który wykreślałby je z listy podmiotów objętych układem. Z tej przyczyny nie mogły wystąpić z tego układu same, a tylko wtedy kiedy strony ponadzakładowego układu

zbiorowego pracy podjęły rokowania i zawarły protokół dodatkowy. Proponowana zmiana ma na celu ułatwienie wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy tym pracodawcom, którzy z przyczyn ekonomicznych, nie są w stanie realizować ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, a z uwagi na różne problemy o charakterze organizacyjnym same strony układu nie mogą podjąć rokowań nad nowym protokołem dodatkowym.

3.6. Uproszczenie procedury rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy

Dotychczasowa procedura rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w drodze rozporządzenia była skomplikowana. Celem proponowanych rozwiązań jest jej uproszczenie. Przewidziano odejście od wymaganego wcześniej istnienia ważnego interesu społecznego oraz wymogu prowadzenia działalności gospodarczej takiej samej lub zbliżonej do działalności pracodawców objętych tym układem. Art. 29 ust. 1 projektu ustawy o UZP przewiduje, że z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zwracać się będzie organizacja pracodawców, co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje związkowe, które zawarły ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Celem tego rozwiązania jest pozostawienie oceny zasadności rozszerzenia układu zbiorowego pracy podmiotom, które są już objęte jego postanowieniami na pracodawcę nie objętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka organizacja działa u tego pracodawcy.

SZCZEGÓŁOWE PROPOZYCJE PROJEKTOWANEJ REGULACJI

Art. 1

Przepis ten określa zakres przedmiotowy ustawy o UZP. Obejmuje on zasady:

- 1) zawierania, obowiązywania, ewidencjonowania i udostępniania układów zbiorowych pracy;
- 2) ewidencjonowania i udostępniania porozumień zbiorowych;
- 3) sporządzania i przekazywania sprawozdań w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych;
- 4) ustalania i aktualizacji Planu Działania na Rzecz Wspierania Rokowań Zbiorowych.

Art. 2

W art. 2 projektu ustawy o UZP wyjaśniono najistotniejsze pojęcia występujące w ustawie.

W art. 2 pkt 1 projektu ustawy o UZP, analogicznie jak w art. 1¹ pkt 2 u.z.z., przyjęto szerszą niż w k.p. definicję pracodawcy. Zmiana legalnej definicji pracodawcy w prawie związkowym nastąpiła na mocy ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1608). Zmiana ta rozciągnęła prawa koalicyjne na osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (wykonawców tzw. zatrudnienia niepracowniczego), co realizowało wskazania wynikające z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13 (Dz. U. poz. 791, OTK-A 2015/6/80). Doszło zatem do wyraźnego rozszerzenia pojęcia pracodawcy na podmiot zatrudniający wykonawców pracy także poza stosunkiem pracy. Ponadto pracodawcy zatrudniający osoby wykonujące pracę zarobkową wyłącznie na pozapracowniczej podstawie uzyskali zdolność do zawierania układów zbiorowych pracy, stosownie do nowo wprowadzonego art. 21 ust. 3 u.z.z., według którego przepisy Działu XI k.p. o układach zbiorowych pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty. W świetle wskazanych regulacji doszło do redefinicji pojęcia pracodawcy, nieograniczającej się tylko do prawa związkowego, ale rozciągającej się generalnie na zbiorowe stosunki pracy²⁾.

W art. 2 pkt 2 zawarto definicję protokołu dodatkowego, zawieranego do układu lub porozumienia, którym będzie zmieniające układ lub porozumienie zbiorowe porozumienie zawierane w formie pisemnej przez strony tego układu lub porozumienia. Protokół dodatkowy stanowi integralną część układu. Zmiany do układu mogą polegać na dodaniu nowych regulacji lub modyfikacji już istniejących. Protokoły dodatkowe stanowią przede wszystkim aktualizację stawek wynagrodzenia za pracę oraz przyznawania innych świadczeń o charakterze materialnym, co ma istotne znaczenie w okresie inflacji. Za pomocą tego instrumentu można wprowadzić również postanowienia porozumień kończących spór zbiorowy. Protokołem można również dokonywać aktualizacji treści układu z bieżącym ustawodawstwem pracy.

Natomiast w pkt 3 wskazano, że ilekroć w ustawie jest mowa o układzie zbiorowym pracy, należy przez to rozumieć zarówno układ zakładowy, jak i ponadzakładowy.

²⁾ A. Tomanek, Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym, *Praca i Zabezpieczenie społeczne* 2019, nr 3, s. 19-20.

Art. 3

W art. 3 wskazano, co określa układ zbiorowy pracy, a także jakie sprawy może obejmować.

Treść układu zbiorowego pracy, która stanowi jego przedmiot, została określona w sposób dość ogólny, dający możliwość szerokiego uregulowania kwestii istotnych dla stron układu, a przede wszystkim, uwzględniający potrzeby danego zakładu pracy. Stanowi to nawiązanie do idei układu zbiorowego pracy jako szczególnego źródła prawa pracy.

Co do zasady układ zbiorowy pracy dzieli się na część normatywną i część obligacyjną. Układ zbiorowy pracy w części normatywnej reguluje warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy. Postanowienia normatywne układu wchodzi wprost do treści stosunku pracy, zastępując lub uzupełniając dotychczasowe ustalenia stron. W tej części układu zbiorowego znajdują się postanowienia dotyczące m.in.: zasad wynagradzania pracowników (ze wskazaniem wszystkich jego składników), struktury organizacyjnej pracodawcy ze wskazaniem zasad ustalania stanowisk pracy, czasu pracy, urlopów, zasad BHP, porządku i organizacji pracy, odpowiedzialności porządkowej, gwarancji w razie rozwiązania stosunku pracy (np. odpraw dla zwalnianych pracowników lub obowiązku pracodawcy ich przekwalifikowania). Z kolei w części obligacyjnej regulowane są wzajemne zobowiązania stron układu (art. 3 ust. 5). Nazwa tej części układu sugeruje, że odnosi się ona wyłącznie do stron, które negocjują układ, tj. pracodawcy (organizacji pracodawców) oraz związków zawodowych. Nie ma ona charakteru normatywnego. Jej zawarcie w układzie przypomina o dwojakim charakterze układu, który jest porozumieniem normatywnym.

W art. 3 ust. 1 wskazano, co określa układ zbiorowy pracy. Jest to zmodyfikowany art. 240 § 1 k.p., zgodnie z którym układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy. Wobec możliwości objęcia postanowieniami układu również innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową zasadnym jest odpowiednia zmiana uwzględniająca te osoby.

Natomiast w ust. 2 powtórzono normę prawną zawartą w art. 240 § 2 k.p. dotyczącą innych postanowień układowych. Ten fragment układu dotyczyć będzie innych spraw niż warunki pracy i płacy, o ile nie zostały uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Na ogół zamieszcza się w niej zasady tworzenia i wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W tej części strony regulują również zasady współdziałania pracodawcy z organizacjami związkowymi, m.in. ustalając reguły korzystania z pomieszczeń i urządzeń w celu wykonywania funkcji związkowej, a także korzystania z oddelegowań związkowych.

Projekt ustawy o UZP posługuje się pojęciem „przepisy prawa pracy”. Należy wyjaśnić, że w nauce i doktrynie wyraźnie oddziela się termin „przepisy prawa pracy” od terminu „postanowienia innych wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy”. Zgodnie z art. 9 § 1 k.p., ilekroć w k.p. jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy k.p. oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Ustalając w art. 9 § 1 k.p. treść terminu „prawo pracy”, ustawodawca precyzuje zakres regulacji, do jakich odwołuje się konkretny przepis k.p. W rzeczywistości znaczenie § 1 wykracza poza zdefiniowanie pojęcia prawa pracy na potrzeby k.p. W doktrynie prawa pracy powszechnie przyjmuje się bowiem, że przepis ten określa katalog źródeł prawa pracy, a więc wymienia poszczególne rodzaje aktów prawnych oraz formułuje warunki zaliczania ich do prawa pracy. W stosunku do ustaw i aktów wykonawczych warunkiem tym jest określanie praw i obowiązków stron stosunku pracy, w odniesieniu zaś do układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów – obok identycznego jak wyżej warunku merytorycznego (treściowego) – wprowadzono dodatkowo warunek formalny, jakim jest „oparcie na ustawie” owych aktów. Z tego m.in. względu uzasadnione jest wyróżnianie dwóch grup źródeł prawa pracy. Do pierwszej należy zaliczyć ustawy i akty wykonawcze, które tworzą tzw. powszechne (typowe) źródła prawa pracy, do drugiej zaś – akty specyficzne (swoiste), jakimi są układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty. W rzeczywistości podział źródeł prawa pracy na te dwie grupy wynika nie tylko z faktu osobnego ich zakwalifikowania w treści art. 9 § 1 k.p., ale przede wszystkim wiąże się z odmiennym charakterem prawnym oraz usytuowaniem poszczególnych rodzajów źródeł prawa pracy w hierarchii aktów prawnych. Tak więc, do „przepisów prawa pracy” zaliczane się przepisy k.p. oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, natomiast pozostałe źródła prawa pracy de facto przepisów prawa pracy nie stanowią, gdyż są to postanowienia wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy.

Biorąc pod uwagę postulaty zarówno strony społecznej, jak również środowisk naukowych zajmujących się problematyką układów zbiorowych pracy, w ust. 3 stworzono otwarty katalog spraw, które mogą być ustalane w układach zbiorowych pracy. Zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy, zarówno zakładowego, jak i ponadzakładowego będzie mógł być dzięki takiemu rozwiązaniu swobodnie kształtowany przez strony układu zbiorowego pracy. K.p. kompleksowo reguluje szereg obszarów dotyczących relacji między pracodawcą a

pracownikiem. W związku z tym uznano za konieczne umożliwienie zawierania stronom takich układów zbiorowych pracy, które będą odnosiły się również do elementów wybranych przez związki zawodowy oraz pracodawcę. To rozwiązanie ułatwi elastyczność w kształtowaniu relacji w środowisku pracy, przy uwzględnieniu możliwości finansowych pracodawcy oraz postulatów pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową.

Otwartość katalogu oznacza, że sprawy regulowane w układzie zbiorowym pracy będą mogły obejmować nie tylko to, co wskazuje przepis, ale również to, co strony same uznają za istotne spoza katalogu elementów wskazanych w art. 3 ust. 3 projektu ustawy o UZP. Aby umożliwić tak liberalne podejście do postanowień układu zbiorowego pracy, przepis posługuje się sformułowaniem „w szczególności”.

Pewnym *novum* w projekcie ustawy o UZP jest możliwość uregulowania w układzie zbiorowym pracy kwestii związanych z zarządzaniem wiekiem i aktywnym starzeniem (art. 3 ust. 3 pkt 12). Starzenie się społeczeństwa przy dodatkowym niskim wskaźniku urodzeń należy traktować jako najpoważniejsze zagrożenia dla rynku pracy i prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Pracodawcy w niedalekiej perspektywie będą musieli zmierzyć się z deficytem rąk do pracy. Zarządzanie wiekiem jako element zarządzania zasobami ludzkimi należy rozumieć jako zarządzanie różnorodnością – przez uwzględnianie potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku. Dla rozwiązania problemu niedoboru pracowników oraz aktywnego angażowania w życie gospodarcze konieczne jest opracowanie systemu zachęt do dłuższego pozostawania starszych pracowników na rynku pracy. Każde przedsiębiorstwo (zakład pracy) będzie mógł określić taki system w układzie zbiorowym pracy, elastycznie dostosowując wybrane rozwiązania do własnych potrzeb.

Ust. 4–6 są powieleniem przepisów odpowiednio art. 240 § 3, art. 240 § 1 pkt 2 oraz art. 241¹ pkt 2 i 3 k.p.

Art. 4

W art. 4 określono, dla kogo zawiera się zakładowy układ zbiorowy pracy. Zakładowy układ zbiorowy pracy będzie obejmował wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową u pracodawcy, będącego stroną układu, chyba że w jego treści ustalone to będzie inaczej. Zmiana ta podyktowana jest tym, że do tej pory układ mógł być zawierany dla pracowników w ujęciu k.p., natomiast w związku z nowelizacją u.z.z. z 2018 r. prawo do rokowań zbiorowych zyskały również inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową.

Dodatkowo w ust. 2 wskazano, że zakładowy układ zbiorowy pracy będzie mógł obejmować

więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej (dotychczasowy art. 241²⁸ § 1 k.p.). Przepis ten stanowi wyjątek od zasady, że układem zakładowym może być związany tylko jeden pracodawca. Zarówno doktryna, jak i orzecznictwo sądowe przyjmują, że poszczególne zakłady pracy mające wyodrębnienie organizacyjne i majątkowe mogą być uznawane za podmioty prawa pracy, jeżeli posiadają samodzielne kompetencje w zakresie zatrudniania pracowników i możliwość dokonywania w tym zakresie podstawowych czynności prawnych, zwłaszcza takich jak nawiązywanie, zmiana i rozwiązywanie stosunku pracy. W zbiorowych stosunkach prawa pracy, w tym głównie w prawie układowym, podmiotowość będzie w zasadzie realizowana na szczeblu przedsiębiorstwa, spółki akcyjnej czy zrzeszeń tych jednostek, nie zaś wyodrębnionego zakładu pracy w ramach złożonych struktur organizacyjnych.

Art. 5

Art. 5 określa – analogicznie do art. 4 ust. 1 – dla kogo zawierany będzie układ ponadzakładowy (dla osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawców, którzy są objęci jego postanowieniami, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej).

Art. 6

Przepis powiela obowiązujący art. 239 § 2 k.p. w zakresie możliwości objęcia układem emerytów i rencistów. Układ zbiorowy pracy może obejmować także byłych pracowników, którzy korzystają z uprawnień emerytalnych lub rentowych. Jest to konsekwencja wolności związkowej i wynikającego z niej prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych również emerytów i rencistów. Tym samym emeryci i renciści stanowią grupę reprezentowaną przez związki zawodowe. Z przywilejów wynikających z układu zbiorowego mogą zatem korzystać wszyscy emeryci i renciści, bez względu na przynależność związkową.

Art. 7

Projektowany przepis określa wyłączenia dla zakresu podmiotowego układu zbiorowego pracy. W porównaniu do dotychczasowego brzmienia art. 239 § 3 k.p. usunięto wyłączenie układowej metody kształtowania stosunku pracy w stosunku do członków służby cywilnej. W doktrynie przyjmuje się, że norma art. 239 § 3 k.p. w stosunku do członków korpusu służby cywilnej jest niezgodna z regulacjami konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 151 oraz konstytucyjną wolnością rokowań zagwarantowaną w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP (por. H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 297–298). Inny pogląd wyraził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 17 listopada 2015 r. (sygn. akt K 5/15)

stwierdzając, że art. 239 § 3 pkt 1 k.p. jest zgodny z art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji RP w zw. z art. 11 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 r., zmienionej następnie Protokołami Nr 3, 5 i 8 oraz uzupełnionej Protokołem Nr 2 (Dz. U. poz. 284, z 1995 r. poz. 175, 176 i 177, z 1998 r. poz. 962, z 2001 r. poz. 266, z 2003 r. poz. 364 oraz z 2010 r. poz. 587), art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej oraz art. 1 i 7 konwencji Nr 151 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, przyjętej w Genewie 27 czerwca 1978 r. (Dz. U. z 1994 r. poz. 78) oraz nie jest niezgodny z art. 4 konwencji Nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętej w Genewie 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958 r. poz. 126). Należy jednak zauważyć, że z powyższego wyroku Trybunału Konstytucyjnego nie wynika konieczność wyłączenia układowej metody kształtowania stosunku pracy w stosunku do członków służby cywilnej.

Konwencja Nr 98 nie przewiduje żadnych wyłączeń prawa do rokowań zbiorowych. Dokonuje jednak rozróżnienia między, z jednej strony, pracownikami administracji publicznej, którzy z tytułu pełnionej funkcji bezpośrednio uczestniczą w zarządzaniu państwem (tzn. urzędników zatrudnionych w ministerstwach i innych podobnych instytucjach) albo pełnią w tym procesie funkcje pomocnicze, a z drugiej strony – osobami pracującymi w instytucjach rządowych, czy w przedsiębiorstwach lub autonomicznych instytucjach sektora publicznego.

Z kolei konwencja Nr 151 ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych przez władze publiczne w zakresie, w jakim nie stosuje się do nich korzystniejszych postanowień innych międzynarodowych konwencji dotyczących pracy. Ustawodawstwo krajowe powinno określić zakres stosowania gwarancji przewidzianych w konwencji do pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze, albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter. Konwencja przewiduje również możliwość odmiennego uregulowania gwarancji w niej przewidzianych do sił zbrojnych i policji.

W stanowisku Prokuratora Generalnego, przygotowanym w związku z postępowaniem przed TK w sprawie K 5/15 stwierdzono, że „(...) Pozbawienie możliwości zawarcia układu zbiorowego pracy pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania w różnych segmentach administracji publicznej również nie przekonuje, ponieważ wyłączonych w art. 239 § 3 pkt 1 k.p. spod układów zbiorowych pracy pracowników nie objęto inną niż rokowania układowe metodą pozwalająca na uczestniczenie ich przedstawicieli w ustalaniu warunków

wynagrodzenia za pracę, a to jest wymogiem wynikającym z art. 7 Konwencji nr 151. (...) Przyjęte w zaskarżonym przepisie wyłączenie nie może być uznane za środek służący popieraniu procedury dobrowolnych rokowań, czego wymagają ratyfikowane przez Polskę (...) przepisy konwencji międzynarodowych. Równocześnie wprowadzone w tym przepisie ograniczenie wolności związkowych nie jest konieczne w społeczeństwie demokratycznym, a jego zakres podmiotowy jest zbyt szeroki w świetle art. 1 ust. 2 Konwencji nr 151. W szczególności wyłączenie całego korpusu służby cywilnej z możliwości zawierania układów zbiorowych pracy nie jest niezbędne dla ochrony innych ważnych konstytucyjnych wartości, takich jak porządek publiczny lub zapewnienie dyscypliny budżetowej. Możliwość zawierania takich układów przez innych pracowników sfery budżetowej nie prowadzi do zagrożenia tych wartości, przy istnieniu niezbędnych zabezpieczeń prawnych. Trudno więc zasadnie twierdzić, że rozszerzenie uprawnienia do zawierania układów zbiorowych pracy na chociażby członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zagrozi chronionym konstytucyjnie wartościom.”.

Mając powyższe na względzie, projektodawca zaproponował usunięcie dotychczasowego ograniczenia podmiotowego do członków korpusu służby cywilnej, a pozostawił to ograniczenie dla pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania, pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania oraz tzw. funkcjonariuszy służb mundurowych. Podkreślić przy tym należy, że usunięcie omawianego ograniczenia nie będzie oznaczało dopuszczenia możliwości swobodnego normowania wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej w drodze układu zbiorowego pracy. Zgodnie bowiem zaproponowanym brzmieniem art. 7 ust. 3 projektu ustawy o UZP zawarcie zarówno zakładowego układu zbiorowego pracy, jak również ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w państwowych i samorządowych jednostkach sektora finansów publicznych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji.

Decyzja o pozostawieniu ograniczenia w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania lub wyboru (art. 7 ust. 1 pkt 1 i 2) wynika z charakteru pracy, jaką wykonują te osoby. W przypadku powołania są to osoby powołane na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, a w przypadku wyboru – osoby pełniące swe funkcje do czasu wygaśnięcia mandatu uzyskanego w wyborach. Podobnie jak w przypadku art. 8, uznano, że układ zbiorowy pracy nie powinien regulować kwestii związanych z zatrudnieniem kadry kierowniczej.

Ponieważ pojęcie „funkcjonariusze służb mundurowych” nie zostało zdefiniowane w systemie

prawnym, projektodawca zdecydował się enumeratywnie wskazać, dla funkcjonariuszy jakich służb nie jest zawierany układ zbiorowy. Wskazany katalog służb jest analogiczny jak w przypadku służb określonych w art. 17 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w zakresie zakazu organizowania strajków tak, aby zapewnić spójność przepisów z zakresu zbiorowego prawa pracy.

Natomiast dla członków korpusu służby cywilnej będzie mógł być zawarty ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, który będzie mógł zawierać postanowienia, nieuregulowane w ustawie o służbie cywilnej i pragmatykach służbowych. W ten sposób będzie można wyrównać dysproporcje między poszczególnymi urzędami, a także zapewnić stosowanie jednolitych standardów w sprawach nieuregulowanych ustawowo.

Art. 8

W art. 8 pozostawiono poprzednią regulację z dotychczasowego art. 241²⁶ § 2 k.p., mówiącą o tym, że zakładowy układ zbiorowy pracy nie może być zawierany dla osób zarządzających zakładem pracy. U podstaw utrzymania tego przepisu leży przekonanie o potrzebie zachowania niezależności oraz uczciwości przez osoby reprezentujące pracodawcę w rokowaniach układowych. Istnieje bowiem zagrożenie, że określone gwarancje pracownicze zostaną zapisane w układzie zbiorowym w zamian za określone gwarancje płacowe dla kadry kierowniczej (praktyka taka miała niekiedy miejsce w negocjacjach nad wybranymi pakietami socjalnymi). Ponadto w wielu ustawodawstwach grupa pracowników należących do kadry kierowniczej ma istotnie ograniczone uprawnienia w prawie pracy, zaś członkowie zarządu są wyłączeni spod działania prawa pracy. Układ zbiorowy nie będzie mógł określać warunków wynagradzania osób zarządzających zakładem pracy na podstawie np. kontraktu menedżerskiego, czy powołania.

Art. 9

Proponowany przepis ma na celu ujednolicenie oraz uporządkowanie przepisów odnoszących się do prowadzenia rokowań. Poprzednie regulacje znajdowały się w różnych miejscach całego Działu XI k.p., co w istotny sposób mogło utrudniać zapoznanie się z nimi, jak również komplikować ich stosowanie. Zebranie przepisów dotyczących rokowań w jednym miejscu ułatwi korzystanie z zawartych w nich rozwiązań.

W ust. 1 jest zawarta jedna z podstawowych zasad prawa układowego, w myśl której negocjacje zbiorowe stanowią podstawową metodę regulacji warunków zatrudnienia. W warunkach gospodarki rynkowej rola związków zawodowych sprowadza się głównie do negocjowania

układów i innych porozumień zbiorowych. Jest to bardzo dogodna metoda kształtowania warunków pracy i płacy. Pozwala bowiem nie tylko na prezentację własnego stanowiska w określonych kwestiach, ale przez dążenie do osiągnięcia wspólnego celu zbliżyć się do osiągnięcia celów odrębnych. Ostatecznie ustalony tekst układu zbiorowego pracy jest zazwyczaj wypadkową ścierania się odmiennych interesów stron, do której dochodzi się w wyniku długotrwałych negocjacji (rokowań) zbiorowych.

W ust. 2 wskazano, kto jest uprawniony do rokowań nad zawarciem układu zakładowego, zaś w ust. 3 – układu ponadzakładowego. O ile w przypadku układu zakładowego powtórzono treść art. 241²³ k.p., to w przypadku układu ponadzakładowego za istotną zmianę uznać należy rozszerzenie listy podmiotów, które mogą podejmować rokowania i zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, przyznając możliwość zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy co najmniej 2 pracodawcom (grupa pracodawców), którzy nie muszą być zrzeszeni w organizacjach pracodawców. Obecnie ponadzakładowy układ zbiorowy pracy może być zawierany wyłącznie przez właściwy statutowo organ organizacji pracodawców – w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców. Proponowany przepis ma na celu rozszerzenie katalogu podmiotów uprawnionych do rokowań nad ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, co z kolei może przełożyć się ułatwienie zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy i docelowo wzrost ich liczby. Brak konieczności zrzeszania się pracodawców w organizacje pracodawców powoduje, że pracodawcy, którzy nie są zrzeszeni, nie mogą zawierać układów ponadzakładowych. Umożliwienie zawierania układu ponadzakładowego przez grupę co najmniej 2 pracodawców może przyczynić się do objęcia większej liczby osób wykonujących pracę zarobkową rozwiązaniami korzystniejszymi, niż obecnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Jeżeli chodzi o zdolność układową należy też zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 241¹⁴ § 1 k.p. ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawierają:

- ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej;
- ze strony pracodawców właściwy statutowo organ organizacji pracodawców – w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców.

Art. 9 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz innych ustaw (Dz. U. poz. 1127, dalej zwanej „nowelizacją k.p.”) zawiera regulację, zgodnie z którą ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ze strony pracodawców zawiera: 1) właściwy minister

lub centralny organ administracji rządowej — w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacji pracodawców, 2) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego — w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacji pracodawców. Natomiast zgodnie z art. 10, w razie zniesienia urzędu ministra lub centralnego organu administracji rządowej prawa i obowiązki ministra lub centralnego organu administracji rządowej, który zawarł układ ponadzakładowy, przechodzą na ministra lub centralny organ administracji rządowej przejmujący zakres jego działania.

W pierwotnej wersji nowelizacji k.p. ponadzakładowe układy zbiorowe pracy mogły być zawierane przez powyższe organy do dnia 31 grudnia 2003 r. (później termin ten wydłużono do dnia 31 grudnia 2008 r.). Czas ten służyć miał tym wszystkim państwowym i samorządowym jednostkom sfery budżetowej na powołanie własnych organizacji pracodawców, które obecnie mogą już negocjować i zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe dla zatrudnionych w tych jednostkach pracowników, natomiast po 2008 r. były one wyłącznie uprawnione do zawierania takich układów. Ustawą z dnia 28 marca 2008 r. zmieniającą ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 523) ograniczenie czasowe, tj. do dnia 31 grudnia 2008 r. zostało usunięte i zastąpione zwrotem „do czasu zrzeszenia się jednostek sfery budżetowej w organizacjach pracodawców”.

Jak wskazano w uzasadnieniu do tej nowelizacji „Stworzenie prawnej możliwości zrzeszania się jednostek sfery budżetowej w organizacjach pracodawców nie przyniosły oczekiwanych rezultatów, tj. nie został zawarty żaden układ ponadzakładowy, którego stroną byłaby organizacja pracodawców, działająca w imieniu jednostek sfery budżetowej. Zapewne przyczynia się do tego m.in. fakt ograniczonej samodzielności finansowej tych jednostek, wiążącej się z niemożliwością podejmowania przez nie decyzji finansowych bez zgody organu administracji, który je nadzoruje i odpowiada za dyscyplinę budżetową. W tworzeniu organizacji pracodawców przez te jednostki – ze względu na specyfikę funkcjonowania, wymagającą prowadzenia odmiennych i dużo trudniejszych w realizacji form reprezentacji ich interesów – nie okazały się także pomocne już istniejące organizacje pracodawców. Z tych samych przyczyn organizacje te nie wykazują zainteresowania zrzeszaniem się u nich jednostek sfery budżetowej”.

W związku z powyższym w art. 9 ust. 3 pkt 1 lit. c i d projektu ustawy o UZP usankcjonowano

jedynie dodatkowo przepis przejściowy wprowadzony nowelizacją k.p.

Uprawnionym do rokowań nad układem ponadzakładowym będzie mógł być (obok organizacji pracodawców i grupy co najmniej 2 pracodawców) w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego oraz właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych.

Ze strony organizacji związkowej uprawnioną do rokowań nad układem ponadzakładowym ponadzakładową organizacją związkową będzie:

- a) organizacja związkowa będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych, o której mowa w art. 11 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych;
- b) ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkową (konfederacją), o której mowa w art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Do ust. 4 przeniesiono regulację z art. 10 nowelizacji k.p., zgodnie z którą w razie zniesienia urzędu ministra lub centralnego organu administracji rządowej, prawa i obowiązki ministra lub centralnego organu administracji rządowej, który zawarł układ ponadzakładowy, przechodzą na ministra lub centralny organ administracji rządowej przejmujący zakres jego działania.

Przepis ust. 5 wskazuje na podstawowe zasady, na jakich powinny opierać się rokowania, tj. dobra wiara partnerów społecznych oraz poszanowanie słuszných interesów drugiej strony, które łącznie wiążą się ze wzajemną lojalnością występującą w zbiorowym prawie pracy. Projektodawca nie ogranicza się tylko do podkreślenia samych, tak sformułowanych zasad rokowań, ale stara się je uszczegółowić, podkreślając, że przy ich realizacji – oprócz przesłanek ekonomicznych i finansowych, decydujących o kształcie unormowań układowych – należy również uwzględnić interesy pracowników nieobjętych układem.

Przepis ust. 6 wskazuje o konieczności dochowania wszelkiej staranności podczas rokowań tak, aby postanowienia układu były zgodne z przepisami prawa pracy. Jest to uznanie autonomii stron rokowań oraz wskazanie na konieczność uwzględniania podczas rokowań takich rozwiązań, które nie są sprzeczne z prawem.

W ust. 7–8 doprecyzowano kwestię powiadamiania podmiotów, które mogą przystąpić do

rokowań. Aby uniknąć sytuacji, w której podmiot inicjujący rokowania, w szczególności w odniesieniu do ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, musiałby powiadamiać nieograniczoną liczbę podmiotów, wprowadzono sformułowanie, że inicjujący rokowania opiera się w tym działaniu na swojej najlepszej wiedzy, co do tego kto mógłby przystąpić do rokowań. Natomiast organizacja związkowa występująca z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy będzie mogła złożyć do pracodawcy wniosek o przekazanie informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych wraz z ich danymi kontaktowymi. Ma to na celu umożliwienie organizacji związkowej inicjującej rokowania do dotarcia do pozostałych działających u pracodawcy organizacji związkowych, co w niektórych przypadkach (np. u pracodawcy, u którego działa ponad 100 takich organizacji) może okazać się utrudnione. Z kolei pracodawca będzie miał 7 dni na udzielenie takich informacji wraz z posiadanymi danymi kontaktowymi do działających u niego organizacji związkowych (ust. 9).

Art. 10

W ust. 1 wskazano zasady reprezentacji stron w rokowaniach układowych. I tak, rokowania nad układem będą mogły być prowadzone przez przedstawicieli stron umocowanych odpowiednio zgodnie z:

- 1) statutem organizacji związkowych;
- 2) regulacjami wewnętrznymi pracodawcy, a w przypadku braku odpowiednich postanowień regulacji wewnętrznych pracodawcy – na podstawie upoważnienia pracodawcy;
- 3) statutem organizacji pracodawców;
- 4) porozumieniem pracodawców – jeżeli rokowania dotyczą ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców.

Do ust. 2–5 przeniesiono i ujednolicono przepisy w zakresie reprezentacji pracowników podczas rokowań zarówno nad układem zakładowym, jak i ponadzakładowym. Jest to przeniesienie i ujednolicenie przepisów art. 241¹⁶ (rokowania nad układem ponadzakładowym) i art. 241²⁵ k.p. (rokowania nad układem zakładowym), które w obecnym stanie prawnym były analogiczne.

W rokowaniach nad układem może wziąć udział jedna organizacja związkowa lub wiele takich organizacji. W drugim przypadku będzie wymagana szczególna reprezentacja strony związkowej polegająca na tym, że rokowania będzie prowadzić wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Wspólna reprezentacja powstaje

przez wybór przedstawicieli z różnych organizacji związkowych do wspólnego gremium związkowego. Z kolei wspólne działanie organizacji związkowych sprowadzać się będzie do uzgadniania wspólnego stanowiska, pomimo formalnej niezależności każdej organizacji związkowej. Każda z dwóch wskazanych możliwości będzie prowadzić do tego samego skutku – organizacje związkowe będą reprezentować wspólnie interesy reprezentowanych pracowników (strona związkowa będzie wyrażać jedno wspólne stanowisko wobec drugiej strony rokowań). Ww. zasady sprowadzają się do usprawnienia rokowań nad układem. Chodzi o uniknięcie sytuacji, w której pracodawca lub organizacja pracodawców musieliby prowadzić rozmowy z każdą organizacją związkową biorącą udział w rokowaniach. Unika się w ten sposób zjawiska, polegającego na włączaniu się do rozmów nowych organizacji związkowych (dotąd zachowujących się biernie), które zgłaszają własne, coraz dalej idące postulaty.

Przez utrzymanie warunku, że układ będą zawierać wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły nad nim rokowania, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, uczestniczące w rokowaniach, projektodawca wprowadza szczególnie wymóg należytej reprezentacji po stronie związkowej, który jest wyrazem demokratyzacji zbiorowych stosunków pracy, a jednocześnie ułatwia osiągnięcie konsensusu między stronami prowadzącymi rokowania nad układem. Przez reprezentatywną organizację związkową należy rozumieć reprezentatywną ponadzakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25² ust. 1 u.z.z. lub reprezentatywną zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25³ ust. 1 i 2 tej ustawy.

W ust. 6 określono przesłanki obowiązkowego podjęcia rokowań układowych w sytuacji, gdy pracodawca jest objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy. W obecnym stanie prawnym takie przesłanki określa art. 241² § 2 k.p. Strona uprawniona do zawarcia układu zbiorowego pracy nie będzie mogła odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

- 1) w celu jego zawarcia dla osób wykonujących pracę zarobkową dotychczas nim nieobjętych;
- 2) w celu jego zmiany, uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej pracodawcy lub pogorszeniem się sytuacji materialnej osób wykonujących pracę zarobkową;
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu, na jaki został on zawarty, albo po dniu jego wypowiedzenia.

Pierwszy przypadek dotyczy zamiaru rozszerzenia zakresu podmiotowego układu przez objęcie

nim nowej grupy pracowników. W drugiej sytuacji chodzi o renegocjowanie układu, a nie jego zawarcie od podstaw. Wynika z niego konieczność obniżenia standardów układowych lub wręcz przeciwnie – wprowadzenia dalej idących gwarancji pracowniczych lub zwiększenia uprawnień dla załogi. W każdej z tych dwóch opcji decydujące znaczenie będzie miała ocena sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców. Trzeci wymóg podjęcia rokowań jest związany z przewidywanym zakończeniem obowiązywania układu. Zamiarem strony występującej z inicjatywą zawarcia nowego układu jest uniknięcie stanu bezukładowego w zakładzie pracy.

Art. 11

Założeniem art. 11 projektu ustawy o UZP jest możliwość uregulowania trybu rozwiązywania sporów i niejasności pojawiających się w trakcie prowadzenia negocjacji nad układem zbiorowym pracy. Aby nie tworzyć dodatkowych instytucji prawnych uwzględniono mechanizmy znajdujące się w u.r.s.z. W trakcie trwania rokowań nad układem zbiorowym pracy strony mogą zdecydować o udziale mediatora, którego zadaniem jest pomoc w osiągnięciu porozumienia co do treści układu (art. 11 ust. 2). Aby usprawnić proces powoływania mediatora, umożliwiono stronie pracodawczej oraz związkowej wspólny wybór mediatora lub wystąpienie do ministra właściwego do spraw pracy przez jedną ze stron z wnioskiem o wskazanie mediatora z prowadzonej przez niego listy, analogicznie jak w przypadku trybu postępowania przy powoływaniu mediatora do postępowań mediacyjnych przy rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Art. 12

Prawo do informacji odgrywa niezwykle istotną rolę w zbiorowym prawie pracy. Przekazanie informacji przedstawicielom pracowników na odpowiednim poziomie szczegółowości zapewnia otwartość i uczciwość stron w negocjacjach. Prawo do informacji ma zastosowanie na każdym etapie dialogu społecznego, ale jego rola ma szczególne znaczenie na poziomie zakładu pracy. Wiedza na temat sytuacji w przedsiębiorstwie zwiększa skuteczność działań przedstawicieli pracowników w relacjach z pracodawcą, a także umożliwia im sprawowanie nadzoru nad wcześniejszymi uzgodnieniami z pracodawcą. Z kolei udzielanie rzetelnych informacji zapewnia pracodawcy zdobycie statusu lojalnego partnera w relacjach z przedstawicielstwem pracowników. Informacja stanowi najniższy stopień uczestnictwa pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Jednocześnie jest to prawo najbardziej istotne w tym sensie, że stanowi punkt wyjścia dla wyższych form partycypacji, takich jak

współdziałanie lub współdecydowanie z pracodawcą, w tym zawieranie układów zbiorowych pracy.

Przepis art. 12 zasadniczo nie różni się od dotychczasowego art. 241⁴ k.p. W treści tego przepisu zachowano zobowiązanie pracodawcy do udzielania przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań. Odwołanie się do reguły odpowiedzialności świadczy o tym, że związki zawodowe powinny docenić element zaufania pracodawcy, który takie informacje im przekazuje. Należy podkreślić, że związki zawodowe będą ponosić odpowiedzialność za efekt rokowań w postaci układu zbiorowego pracy. Warunkiem jest jednak ich świadomość i wiedza o sprawach, które są objęte przedmiotem rokowań.

Doprecyzowano, w jakiej formie ma się odbywać przekazanie informacji o sytuacji ekonomicznej pracodawcy – w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej. Wprowadzono także 14-dniowy termin na udzielenie informacji, aby nie wstrzymywać nadmiernie toku rokowań. Obowiązek przekazania informacji dotyczyć będzie w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego. Utrzymano zobowiązanie przedstawicieli organizacji związkowych do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1233), co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności, a także tajemnicy pracodawcy, tj. poufność informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Obecnie k.p. – podobnie jak przepisy projektowanej ustawy – nie wprowadza klauzuli o prawie pracodawcy do odmowy udzielania informacji, których ujawnienie mogłoby istotnie zaszkodzić interesom zakładu pracy lub spowodować szkodę w przedsiębiorstwie. Ostateczną decyzję dotyczącą zakresu udzielanych informacji podejmuje pracodawca, kierując się regułą, że zakres tych informacji musi być wystarczający do prowadzenia rokowań.

Obowiązkiem pracodawcy jest wyraźne poinformowanie członków związku zawodowego, że udzielone im informacje mają charakter poufny. Jeżeli pracodawca nie spełni tego wymogu, będzie miał trudności z dochodzeniem roszczeń odszkodowawczych w razie naruszenia tajemnicy przez pracownika. Trudno bowiem wymagać od członka związku zawodowego, aby sam dokonywał oceny, które z przekazanych informacji mają charakter poufny.

Ponadto w art. 12 ust. 3 ustawy o UZP zachowano możliwość powołania eksperta, jako uczestnika rokowań układowych. Prawo powołania eksperta jest konsekwencją przyjęcia zasady prowadzenia rokowań w dobrej wierze. Przedstawiciele pracowników, którzy mają szeroką wiedzę na temat spraw objętych przedmiotem rokowań, dają większą gwarancję, że będą one prowadzone z uwzględnieniem interesów obu stron stosunku pracy, a przy tym odpowiedzialnie.

Art. 13

Art. 13 co do zasady powiela obecnie obowiązujące rozwiązania. Przepis ustala podmioty, które będą mogły zawierać zakładowy układ zbiorowy pracy (pracodawca i zakładowe organizacje związkowe). Przewiduje się, że zakładowy układ zbiorowy pracy będą mogły zawrzeć z pracodawcą podmioty, które prowadziły nad nim rokowania, tj. wszystkie organizacje związkowe, lub co najmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje.

Natomiast ponadzakładowy układ zbiorowy pracy będą zawierać wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe, lub co najmniej wszystkie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem.

Jeżeli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy będzie miał obejmować co najmniej dwóch pracodawców, będą go mogły zawierać wszystkie międzyzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły nad nim rokowania. Przepis ten nie będzie miał natomiast zastosowania do nowoutworzonej organizacji związkowej, która będzie chciała przystąpić do rokowań przez zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Uznano bowiem, że z uwagi na poziom skomplikowania rokowań ponadzakładowych i wielość podmiotów biorących w nich udział, przystępowanie nowej organizacji może dezorganizować postępy w tym zakresie. Nie wyklucza to natomiast przystąpienia takiej organizacji do wynegocjowanego już układu ponadzakładowego, jeżeli jego strony wyrażą na to zgodę (art. 14 ust. 4 projektu ustawy o UZP).

Art. 14

W art. 14 projektu ustawy o UZP wskazano, w jakiej formie zawiera się układ zbiorowy pracy (forma pisemna), a także czas, na jaki może zostać on zawarty.

Przepisy dotyczące formy układu mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Za niedopuszczalne należałoby uznać zawarcie układu w formie bardziej kwalifikowanej, np. aktu notarialnego, nawet pomimo umownego charakteru układu zbiorowego. Biorąc bowiem pod uwagę fakt, że układ pełni określoną rolę gwarancyjną w zakresie praw i obowiązków

pracowniczych, a jednocześnie jego przepisy stanowią źródło prawa pracy, strony powinny przestrzegać określonej formy. Wymóg formy pisemnej nie oznacza, że strony nie mogą dysponować dodatkowo formą elektroniczną układu, co zresztą niezwykle ułatwia wprowadzanie do niego zmian, a także opracowywanie tekstu jednolitego.

Co do zasady projektodawca preferuje, aby układy zbiorowe pracy były zawierane na czas określony w celu zwiększenia dynamiki rokowań. Jak już wspomniano, wymaga tego m.in. wejście w życie dyrektywy 2022/2041 oraz ocena dotychczasowej praktyki układowej. Ponadto wnioski o konieczności wprowadzenia terminowości układów zbiorowych pracy wynikały z analizy dotychczasowego rejestrowania układów. Dotychczas strony korzystały w przeważającej większości z zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony. Skutkiem tego było często niepodejmowanie dalszych rokowań nad protokołami dodatkowymi, a zawarte układy zbiorowe pracy przez wiele lat pozostawały niezmienione, pomimo zmieniającej się sytuacji ekonomicznej i zmian w obrębie stron układów.

Tak więc preferowane jest zawieranie układów zbiorowych pracy na czas określony bez wskazywania konkretnej długości tego czasu, przy czym szanując autonomię partnerów społecznych i dotychczasową praktykę, pozostawiono możliwość zawierania układów również na czas nieokreślony, jeżeli taka będzie wola stron. Przepis art. 14 ust. 2 wprowadza możliwość przedłużenia, przed upływem terminu obowiązywania układu zbiorowego pracy – na następny określony okres lub na czas nieokreślony. Czynności tych dokonuje się w protokole dodatkowym.

W ust. 3 utrzymano zasadę z art. 241⁹ k.p. Zasadą będzie, że w sytuacji zawarcia układu przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe. Co istotne, na zmianę treści układu zbiorowego pracy powinny wyrazić zgodę wszystkie organizacje związkowe, które go zawarły, nie zaś wyłącznie organizacje reprezentatywne.

W ust. 4 uproszczono kwestię wstępowania organizacji związkowej oraz organizacji pracodawców w prawa i obowiązki strony układu zbiorowego pracy. Dotychczasowe rozwiązania dotyczące związków zawodowych były oceniane jako skomplikowane i niejasne. Stawanie się stroną układu zbiorowego pracy z mocy prawa przez organizację związkową, która stała się reprezentatywna – bez zgody dotychczasowych stron tego układu – było niejednokrotnie krytykowane. Z tej przyczyny uznano, że o staniu się nową stroną układu zbiorowego pracy powinni decydować partnerzy społeczni, którzy układ zbiorowy pracy

negocjowali i zawierali.

Art. 15

W art. 15 projektu ustawy o UZP wzięto pod uwagę postulat jak największego uproszczenia wymogów dotyczących treści samego układu zbiorowego pracy. Stąd ustalenie jedynie kilku stałych elementów ułatwiających identyfikację dokumentu, bez zbędnej ingerencji w dalszą treść układu zbiorowego pracy pozostawioną do uzgodnienia przez strony.

Art. 16

Przepis ten ustala moment wejścia w życie układu zbiorowego pracy. Przyjmuje się, że układ zbiorowy pracy będzie wchodził w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do KEUZP. Ponadto w art. 16 ust. 2 projektu ustawy o UZP wprowadzono rozwiązanie, że układ zbiorowy pracy nie będzie mógł być stosowany, jeżeli nie będzie on zgłoszony do KEUZP. Nie będzie również dozwolone nadawanie jego postanowieniom mocy wstecznej, chyba że są one bardziej korzystne niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy. Przyjęcie zasady zakazu nadawania wstecznej mocy postanowieniom układu wyrażonej jednoznacznie w przepisie ma charakter korzystny dla stron i porządkujący w zakresie obowiązywania szczególnego źródła prawa pracy, jakim jest układ zbiorowy pracy. Usuwa też wszelkie wątpliwości interpretacyjne, które pojawiały się w praktyce rejestracyjnej.

Z kolei w art. 16 ust. 4 – 6 projektu ustawy o UZP określono konsekwencje wejścia w życie układu zbiorowego pracy dla stosunków pracy i innych stosunków prawnych. Przyjęto, że korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastąpią z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę, innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej (art. 16 ust. 4 projektu ustawy o UZP). Natomiast postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy wprowadzane będą w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, wynikające z umowy o pracę lub porozumienia zmieniającego warunki zatrudniania, określone w innym akcie, stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie będą miały zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu (art. 16 ust. 5 projektu ustawy o UZP). Ust. 4 i 5 powielają postanowienia art. 241¹³

k.p., odnoszące się do konieczności dostosowania warunków umowy o pracę do postanowień układu.

Natomiast postanowienia układu zbiorowego pracy obejmujące inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową wprowadzać się będzie się w sposób przyjęty w umowie, stanowiącej podstawę wykonywania pracy zarobkowej i w terminie ustalonym przez strony umowy. W razie braku określenia w umowie sposobu postępowania w tym zakresie albo w razie braku porozumienia, postanowienia układu zbiorowego pracy nie będą wywierać wobec tych osób skutków prawnych (art. 16 ust. 6 projektu ustawy o UZP).

Zróżnicowanie sytuacji z ust. 5 i ust. 6 wynika z faktu, że w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową nie mamy do czynienia z klasycznym stosunkiem pracy w rozumieniu k.p., wobec którego może być stosowane wypowiedzenie zmieniające. Porozumienie zmieniające warunki pracy nie jest uregulowane bezpośrednio przez k.p. Podstawę do jego zawarcia stanowi art. 353¹ Kodeksu cywilnego, co uzasadnione jest zobowiązaniowym charakterem zatrudnienia na tej podstawie oraz zasadą swobody umów. Osoby, o których mowa w ust. 6 wykonują pracę zarobkową w innym reżimie prawnym niż pracownicy, co oznacza, że niektóre instytucje charakterystyczne dla prawa pracy (vide: wypowiedzenie zmieniające, o którym mowa w art. 42 k.p.) nie mogą być do nich stosowane, a przepisy prawa będącą podstawą do zawierania układu zbiorowego nie mogą ingerować w *essentialia negotii* umów będących podstawą świadczenia pracy zarobkowej. Wymaga podkreślenia, że możliwość szybkiego wprowadzenia przez pracodawcę nowych zasad wynagradzania wynikających ze zmienionego układu zbiorowego pracy przez zastosowanie art. 42 k.p. jest wyrazem poparcia dla zatrudnienia pracowniczego w reżimie k.p. W interesie pracodawcy powinno być zatem limitowanie niepracowniczego zatrudnienia do przypadków, w których zawarcie umowy jest poprzedzone realnymi negocjacjami, w których będzie możliwe rozstrzygnięcie kwestii wpływu wejścia w życie mniej korzystnych postanowień układu.

W art. 16 ust. 7 projektu ustawy o UZP wprowadzono sankcję nieważności z mocy prawa postanowień układu zbiorowego pracy mniej korzystnych dla osób nim objętych niż przepisy k.p. oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, która stanowi uzupełnienie zasady korzystności wyrażonej w art. 9 k.p. Jest to uzasadnione stosowaniem zasady, że układ zbiorowy pracy może regulować kwestie wyłącznie na korzyść osób wykonujących pracę zarobkową. Nieważność z mocy prawa (*ex tunc*) oznacza, że czynność prawna, np. umowa (w tym przypadku układ zbiorowy), jest uznawana za nieważną od samego początku, czyli od momentu jej zawarcia,

bez potrzeby podejmowania dodatkowych czynności prawnych. Czynność taka nie wywołuje skutków prawnych, jakby nigdy nie istniała. Potrzeba wprowadzenia tej sankcji w odniesieniu do postanowień układów zbiorowych pracy – należących do specyficznych, wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy – mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy, jest zasadna z uwagi na ich bezpośredni wpływ na kształtowanie warunków pracy i płacy pracownika.

Art. 17

W art. 17 powielono normę prawną z art. 241²⁶ § 1 k.p., zgodnie z którą postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego, przy czym z uwagi na fakt, że układ może być zawarty również dla innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, zastosowano odpowiednią modyfikację w tym zakresie.

Art. 18

W art. 18 ust. 1 projektu ustawy o UZP uregulowano obowiązki pracodawcy, związane z wejściem w życie układu zbiorowego pracy. Dotychczas regulacja ta była określona w art. 241¹² k.p. W projekcie ustawy o UZP przyjęto, że pracodawca będzie obowiązany:

- 1) zawiadomić w sposób przyjęty u danego pracodawcy osoby objęte postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach oraz o każdej zmianie dotyczącej układu zbiorowego pracy;
- 2) na żądanie osoby objętej postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego udostępnić ich tekst; to samo dotyczy protokołów dodatkowych;
- 3) przechowywać obowiązujące układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe.

Zrezygnowano przy tym z obowiązku dostarczenia zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu z uwagi na zmiany w zakresie udostępniania treści układu, znajdującego się w KEUZP.

Zawiadomienie o wejściu w życie układu jest obowiązkiem o charakterze zbiorowym, dlatego pracodawca może wykorzystać dostępne środki techniczne skierowane do ogółu zatrudnionych. W tym zakresie pracodawca pełni funkcję organu publikującego wewnątrzzakładowy akt prawny. Omówiony obowiązek potwierdza szczególny charakter układu zbiorowego pracy jako źródła prawa pracy, gdyż np. zwykła umowa musi być znana co najwyżej stronom i nie podlega ogłoszeniu lub publikacji.

W trakcie obowiązywania układu lub porozumienia, pracownik może domagać się udostępnienia do wglądu ich tekstu. Do norm układowych ma zastosowanie ogólna zasada obowiązująca w prawoznawstwie, iż *ignorantia iuris nocet*, a więc adresaci norm układowych – przede wszystkim pracownicy – nie mogą powoływać się na nieznajomość rozwiązań prawnych zawartych w układzie.

Każda ze stron układu zbiorowego pracy będzie mogła udostępnić informacje w nim zawarte, w tym jego treść innym podmiotom, nie będącym stroną układu, chyba że zostało to inaczej uregulowane w jego postanowieniach. Do tej pory to strony w układzie mogły określić m.in. sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści. Przepis ma na celu zapobieganie sytuacji, w której strony nie określiły tego w układzie i powstają wątpliwości interpretacyjne w tym zakresie.

Natomiast w związku z art. 32 ust. 2 projektu ustawy o UZP, mówiącym o udostępnianiu treści cyfrowego odwzorowania układu lub porozumienia w trybie przepisów o dostępie do informacji publicznej, wprowadzono w art. 18 ust. 3 wyraźne ograniczenie całkowitego wyłączenia w treści układu zbiorowego pracy, możliwości udostępnienia informacji w nim zawartych. Układ zbiorowy pracy, protokół dodatkowy do tego układu oraz porozumienie zbiorowe są źródłami prawa pracy i jakie takie nie mogą być utajnione.

Art. 19

Przepis konkretyzuje sposób wyjaśniania postanowień układu zbiorowego pracy przez strony, które go zawarły, przez uwzględnienie zgodnego zamiaru stron i celu zawarcia układu. Wyjaśnienie treści układu dokonane przez strony ma stanowić wyraz ich intencji co do poszczególnych postanowień układu. Nie ma to jednak prowadzić do tworzenia nowych przepisów (uzupełniania luk prawnych) ani też ignorowania wyraźnego ich brzmienia. Sensem tego wyjaśnienia jest przede wszystkim przekazanie organom stosującym prawo układowe (pracodawcom i sądom), jaki był zamiar stron.

Art. 20

W art. 20 wskazano, które przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy stosuje się odpowiednio w razie wprowadzania do układów zmian w drodze protokołów dodatkowych.

Art. 21

Regulacja z art. 21 jest wynikiem oceny dotychczasowej praktyki aktualizowania układów zbiorowych pracy, szczególnie w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych

pracy. Zdarzało się bowiem, że jego strony po zawarciu tego układu nie prowadziły dalszych negocjacji nad jego treścią. Pomimo zmieniających się przepisów prawnych rokowania układowe nie były podejmowane przez wiele lat, co prowadziło do nieaktualności postanowień zawartych w układach zbiorowych pracy, a w konsekwencji ich niezgodności z przepisami prawa pracy. Jednocześnie organy rejestrowe nie posiadały żadnych narzędzi umożliwiających inicjowanie rozmów między stroną związkową a stroną pracodawczą w celu zmiany nieaktualnych postanowień. Stąd wprowadzono rozwiązanie zobowiązujące partnerów społecznych do bieżącej oceny aktualności regulacji zawartych w układzie zbiorowym pracy.

Art. 22

W art. 22 projektu ustawy o UZP projektodawca przewidział możliwość wnioskowania o sądową ocenę treści układów zbiorowych pracy, a także procedury rokowań układowych, pod względem zgodności z prawem pracy. Uprawnionym do wnioskowania o kontrolę sądową będzie jedynie podmiot, który jest objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy, tj. pracownik, niebędąca pracownikiem osoba wykonująca pracę zarobkową, organizacja związkowa lub pracodawca. W ten sposób znacznie zawężona zostanie liczba podmiotów, posiadająca możliwość zaskarżania zgodności z prawem układu zbiorowego pracy. Rozwiązanie to ma na celu ograniczenia składania takich wniosków przez podmioty, które nie są objęte układem zbiorowym pracy, a wprowadzone w nim postanowienia w żadnym stopniu ich nie dotyczą. Uwzględniono dodatkowo możliwość występowania do sądu pracy inspektorom pracy oraz prokuratorom, pomimo że nie są podmiotami objętymi postanowieniami układu, jednak mają interes prawny (publiczny) do podejmowania takiej czynności.

Należy wskazać, że tym samym zrezygnowano z badania zgodności z prawem postanowień układu przez organ rejestrujący (ministra pracy, okręgowego inspektora pracy). Ingerowanie organu rejestrowego w treść układu zbiorowego pracy jest w opinii projektodawcy ingerowaniem w autonomię stron układu i oceniana była niejednokrotnie jako zniechęcająca do podejmowania rokowań. Potwierdza to ekspertyza dot. UZP. Wskazano w niej wyraźnie, że: „Wśród przyczyn niechęci do podejmowania rokowań układowych często był obecny kształt procedury rejestracyjnej. (...) Zwróceniu układu towarzyszy niezrozumienie ze strony partnerów społecznych, a nawet niechęć do podejmowania działań, których efektem byłoby usunięcie sygnalizowanych uchybień i w rezultacie rejestracja porozumienia.” Powrót do procedury polegającej na sprawdzaniu przez ministra właściwego ds. pracy oraz 16 okręgowych inspektorów pracy stoi w sprzeczności z koniecznością znoszenia barier

proceduralnych na etapie rejestracji układu zbiorowego pracy. Dlatego poprzestano na drugim etapie badania zgodności układu zbiorowego pracy z prawem, czyli na analizie postanowień układu zbiorowego pracy przez sąd.

W art. 22 ustawy o UZP przewiduje się, że sąd orzekając o nieważności układu zbiorowego pracy nie będzie mógł dokonać tego wstecz, a jedynie od momentu uprawomocnienia się orzeczenia, tak aby nie komplikować sytuacji podmiotów stosujących układ zbiorowy pracy. Stanowi o tym art. 22 ust. 6 projektu ustawy o UZP, zgodnie z którym w razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka o nieobowiązaniu układu zbiorowego pracy w całości lub w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. W art. 22 ust. 8 projektu ustawy o UZP doprecyzowano, że warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązaniu, stosuje się do dnia ich wypowiedzenia. Rozwiązanie to ma dać czas na dostosowanie treści aktów stanowiących podstawę wykonywania pracy zarobkowej do postanowień orzeczenia sądu. Zgodnie z art. 22 ust. 9 projektu ustawy o UZP wypowiedzenie lub zmiana warunków wykonywania pracy zarobkowej powinno nastąpić nie później niż w ciągu 2 miesięcy, licząc od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu. Do tej pory nie było określonego terminu w tym zakresie (por. art. 241¹¹ § 5 k.p.).

Art. 23

Przepis reguluje i porządkuje kwestię rozwiązania układu zbiorowego pracy. Tak jak w obecnym stanie prawnym, układ zbiorowy pracy będzie się rozwiązywał na podstawie zgodnego oświadczenia stron, z upływem okresu, na który został zawarty, z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron lub z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu o jego nieobowiązaniu. Jednocześnie utrzymano przepis dotyczący okresu wypowiedzenia układu zbiorowego pracy (3 miesiące, chyba że strony w układzie postanowią inaczej), uznając że daje on gwarancję, iż osoby objęte jego postanowieniami nie zostaną z dnia na dzień pozbawione korzyści wynikających z układu.

Dodatkowo w ust. 4 wskazano, że nie jest możliwe częściowe wypowiedzenie ani częściowe wystąpienie z układu zbiorowego pracy, które do tej pory były czynnościami jednostronnymi. Jeżeli strony w danym zakresie nie chcą stosować postanowień układu, to powinny porozumieć się w tej kwestii, a nie podejmować jednostronną decyzję, na którą nie ma wpływu druga strona. Uznano, że podejmowanie jednostronnych rozstrzygnięć w tych sprawach nie sprzyja dialogowi społecznemu i nie promuje rokowań zbiorowych. Ponadto uznano, że instytucja

częściowego wypowiedzenia lub częściowego wystąpienia z układu powoduje wątpliwości interpretacyjne na gruncie tego, w jakim zakresie układ dalej obowiązuje.

Art. 24

Przepis art. 24 projektu ustawy o UZP reguluje przejście układu zbiorowego pracy wraz z pracownikami, po przejęciu zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Przepis ten nie różni się od dotychczasowego art. 241⁸ k.p., przy czym należy wskazać, że utrzymano roczny termin obowiązywania postanowień układu u nowego pracodawcy z uwagi na fakt, że sytuacja regulowana w art. 24 dotyczy sytuacji przejściowej i tymczasowej. Wydłużanie okresu przejściowego nie wspiera rokowań zbiorowych. Jest to rozwiązanie, które ma na celu umożliwienie nowemu pracodawcy zyskanie czasu na uporządkowanie sytuacji pracowników po zmianach organizacyjnych i własnościowych. Natomiast już w tym okresie związki zawodowe mogą podjąć rokowania układowe z nowym pracodawcą, w celu wypracowania jednolitych rozwiązań dla wszystkich pracowników.

W ust. 4 wskazano na odpowiednie stosowanie art. 24 ust. 1–3 w przypadku zmian reorganizacyjnych w służbie cywilnej, powstałych na skutek np. przenoszenia działów administracji rządowej między ministerstwami lub resortami.

Art. 25

Przepis dotyczy przekształceń organizacyjnych strony związkowej, będącej stroną układu zakładowego oraz określa zakres praw i obowiązków strony związkowej powstałej w wyniku połączenia zakładowych organizacji związkowych. Przystąpienie organizacji objętej układem do innej organizacji, niezwiązanej układem doprowadzi do sytuacji, w której nowo powstały twór będzie objęty układem. Do połączenia organizacji dochodzi wówczas, gdy na skutek konsolidacji kilku podmiotów powstaje nowy twór, a podmioty przystępujące przestają istnieć. Połączeniem nie będzie natomiast sytuacja, gdy dana organizacja przystępuje do wyższej struktury (np. federacji lub konfederacji), zachowując swoją tożsamość.

Dodatkowo przepis porządkuje też dotychczasowe rozwiązania dotyczące odstępowania od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy. Stwarza on pracodawcy prawo polegające na możliwości odstąpienia od stosowania układu w całości lub w części w razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy tj. kiedy „znika” jedna ze stron układu. Prawo odstąpienia od układu (w całości lub części) nie następuje natychmiastowo, lecz wymaga zachowania określonego terminu, co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Aby uniknąć niejasności sprecyzowane zostały kwestie

terminów, od których pracodawca może zaprzestać stosowania układu zbiorowego pracy w sytuacji rozwiązania się organizacji związkowych, które go zawarły.

Art. 26

Przepis częściowo zmodyfikowany, zachowuje rozwiązania zawarte w dotychczasowym Dziale XI k.p. w zakresie łączenia lub podziału ponadzakładowej organizacji związkowej w odniesieniu do uprawnienia bycia stroną układu. Analogicznie jak w przypadku art. 25, w art. 26 ust. 2 projektu ustawy o UZP przewidziano możliwość wystąpienia pracodawcy z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w terminie miesiąca od rozwiązania wszystkich organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W tym celu pracodawca będzie mógł złożyć oświadczenie pozostałym stronom układu o wystąpieniu z układu w całości.

Art. 27

W art. 27 projektu ustawy o UZP wprowadzono możliwość występowania z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców objętych tym układem. Nie jest to tożsame z wypowiedzeniem układu przez jego strony. Układ nadal będzie obowiązywał pozostałych pracodawców, objętych tym układem. Będzie to następowało w formie oświadczenia złożonego wraz z jego uzasadnieniem stronom ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Dotychczas przepisy Działu XI k.p. możliwości takiej nie przewidywały, przez co niejednokrotnie pracodawca, który nie był w stanie z przyczyn ekonomicznych stosować układu zbiorowego pracy zmuszony był go realizować do momentu kiedy strony tego układu w drodze nowego protokołu dodatkowego skreśliły go z listy podmiotów objętych ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Uznano, że gdy warunki ekonomiczne danego podmiotu będą naprawdę trudne, powinien on mieć możliwości uwolnienia się od stosowania postanowień układu zbiorowego pracy. Trudno bowiem zaakceptować sytuację, w której pracodawca będący w skomplikowanej sytuacji ekonomicznej nie może zrezygnować ze stosowania układu zbiorowego pracy, ponieważ strony, które go zawarły nie podejmują rokowań, aby zaktualizować listę pracodawców objętych układem zbiorowym pracy.

Art. 28

Przepis ustala odpowiednie stosowania przepisów dotyczących ponadzakładowego układu zbiorowego pracy do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

Art. 29

Przepis reguluje rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w formie rozporządzenia wydawanego przez ministra właściwego ds. pracy. Rozwiązania zawarte w niniejszej regulacji mają na celu uproszczenie całej procedury oraz uwzględnienie decyzji zarówno związków zawodowych, jak również pracodawcy w odniesieniu do zastosowania rozszerzenia. Instytucja generalizacji układu zbiorowego pracy, polegającej na stosowaniu układu przez podmioty, które go nie zawarły, jest znana od wielu lat w krajach Europy zachodniej, m.in. w Niemczech, Francji i Austrii. Podobnie jak w naszym ustawodawstwie istotną rolę w tym procesie odgrywają partnerzy społeczni. W dotychczasowym art. 241¹⁸ k.p. o rozszerzenie mogły wnioskować jedynie organizacje pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ zbiorowy pracy. Dodatkowym warunkiem było istnienie ważnego interesu społecznego oraz prowadzenie działalności gospodarczej takiej samej lub zbliżonej do działalności pracodawców objętych tym układem zbiorowym pracy. W praktyce procedura rozszerzenia układu ponadzakładowego nigdy nie została zastosowana.

Proponuje się, aby minister właściwy do spraw pracy mógł rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w całości lub w części na pracodawcę nieobjętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, mając na względzie ujednolicenie warunków pracy i płacy oraz eliminację zjawiska polegającego na obniżaniu standardów zatrudnienia, uwzględniając słuszne interesy pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej. Wniosek o rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy powinien wskazywać układ, którego stosowanie jest rozszerzane oraz zawierać stosowne dane identyfikujące pracodawcę oraz zakres stosowania układu, chyba że jest rozszerzany w całości.

Tym samym zaproponowano odejście od konieczności występowania ze wspólnym wnioskiem organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych na rzecz wniosków indywidualnych podmiotów, które zawarły dany układ oraz zrezygnowano z przesłanek istnienia ważnego interesu społecznego oraz prowadzenia działalności gospodarczej takiej samej lub zbliżonej do działalności pracodawców objętych tym układem zbiorowym pracy. Propozycja ta ma na celu uproszczenie procedury rozszerzania układów ponadzakładowych i jej popularyzację.

Przy rozpatrywaniu wniosku o rozszerzenie stosowania układu minister właściwy do spraw pracy będzie zasięgał opinii pracodawcy, na którego stosowanie ponadzakładowego układu

zbiorowego pracy może być rozszerzone lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka organizacja działa u tego pracodawcy. Zawarcie takiego warunku jest konieczne w celu ograniczenia arbitralności decyzji ministra w przedmiocie rozszerzenia układu i konieczność zachowania zasady równości w rozumieniu art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Decyzję w sprawie rozszerzenia mocy obowiązywania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, będzie w dalszym ciągu podejmować minister właściwy do spraw pracy. W rozumieniu Konstytucji RP rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji. Takim organem jest minister właściwy do spraw pracy. Podstawę wydania rozporządzenia stanowi szczegółowe upoważnienie ustawowe. Takie upoważnienie zostało zamieszczone w art. 29 ust. 1. Rozporządzenie w sprawie rozszerzenia zakresu obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy będzie wydawane każdorazowo w celu wykonania art. 29 ust. 1. Upoważnienie zawarte w tym przepisie określa organ właściwy do wydania rozporządzenia (minister właściwy do spraw pracy), zakres spraw przekazanych do uregulowania (rozszerzenie mocy obowiązującej ponadzakładowego układu zbiorowego pracy) oraz wytyczne dotyczące treści aktu (art. 92 ust. 1 Konstytucji RP). O stosowności rozszerzenia układu w drodze rozporządzenia orzekł Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 18 listopada 2002 r., sygn. akt K 37/01, w którym to stwierdził, że obecnie obowiązujący art. 241¹⁸ § 1–5 k.p. jest zgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji. W uzasadnieniu wyroku, TK nie zgodził się z poglądem, iż upoważnienie do generalizacji układu zbiorowego pracy w drodze rozporządzenia zawarte w Kodeksie pracy nie odpowiada warunkom, jakie powinny spełniać upoważnienia do wydawania rozporządzeń jako źródeł prawa powszechnie obowiązującego, a także odrzucił twierdzenie, jakoby akt generalizacji układu był klasyczną decyzją administracyjną, wydawaną w stosunku do konkretnego adresata i nakładającą na niego określone obowiązki. Jak wyjaśnił TK, „bezsporne jest, że ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, który podlega generalizacji, jest aktem, który zawiera normy generalne i abstrakcyjne. W demokratycznym państwie prawnym rozciągnięcie mocy obowiązującej takiego aktu na podmioty, których on pierwotnie nie obejmował, może nastąpić tylko przez odpowiedni akt normatywny kompetentnego organu państwa. Takim aktem normatywnym jest właśnie rozporządzenie, do wydania którego upoważnia kwestionowany przepis. Innym zagadnieniem jest, czy upoważnienie do wydania rozporządzenia, o którym mowa w kwestionowanym przepisie, spełnia wymogi określone w art. 92 ust. 1 Konstytucji. W tej kwestii Trybunał Konstytucyjny stoi na stanowisku, że zawarte w art. 241¹⁸ § 1 k.p. upoważnienie do wydania rozporządzenia spełnia wymogi formalne

stawiane przez postanowienia Konstytucji, określa bowiem organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania, a także – odwołując się do już istniejącego układu zbiorowego – zawiera określenie treści rozporządzenia (stanowiące odpowiednik „wytycznych co do treści”). W ocenie Trybunału przepis art. 241¹⁸ § 1 k.p. jest zatem zgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji”.

W kwestii formy aktu prawnego, na mocy którego rozszerzane jest stosowanie postanowień układu ponadzakładowego, istnieje dodatkowo szereg dodatkowych argumentów przemawiających za tym, aby miał on formę rozporządzenia, a nie np. decyzji administracyjnej³⁾:

- to rozporządzenie nie jest aktem wykonawczym do ustawy, ponieważ jego przedmiotem nie jest doprecyzowanie ustawy, lecz rozstrzygnięcie wniosku organów administrujących, jakim są zarządy organizacji pracodawców i pracowników, które zawarły układ;
- skutkiem rozporządzenia jest „rozszerzenie” stosowania postanowień układu na pracowników zatrudnionych „u danego pracodawcy”, czyli mamy tutaj do czynienia z aktem stosowania, a nie tworzenia prawa; układ zbiorowy nie obejmuje bowiem nowych podmiotów, lecz z mocy aktu ministra jest do nich stosowany;
- jeżeli przyjmiemy, że układ jest aktem powszechnie obowiązującym, to nałożenie obowiązku jego stosowania powinno nastąpić aktem prawa, a nie aktem stosowania prawa;
- przepis dający podstawę do wydania rozporządzenia odnosi się do wspólnot zakładowych, a nie do pracodawców, a znane w prawie ingerencje w funkcjonowanie wspólnot dokonywane są również w formie rozporządzeń (np. kompetencja tworzenia, dzielenia i ustania granic gmin, która przysługuje Radzie Ministrów – na podstawie ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 559, z późn. zm.).

Art. 30

Celem przepisu jest uproszczenie procesu zgłaszania informacji o zawartym układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu zbiorowym. Jak już wskazano, zmiana sposobu ewidencjonowania układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych oraz protokołów dodatkowych ma na celu rezygnację z dotychczasowej skomplikowanej procedury, wymagającej przesyłania treści układów zbiorowych pracy czy prowadzenia korespondencji wyłącznie w formie pisemnej. Zarówno strona związkowa, strona pracodawców, jak również

³⁾ A. Sobczyk, *Zarys systemu prawa pracy*, Tom 2, *Ustrój społeczno-gospodarczy III RP i ustrojowe prawo pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2022, s. 476–478

środowisko naukowe w swoich postulatach wskazywały, że obowiązująca dotychczas procedura rejestrowania układu zbiorowego pracy zniechęcała partnerów społecznych do podejmowania rokowań układowych. Wielokrotnie wskazywano na jej skomplikowanie, a także szeroki zakres ingerencji organów rejestrowych w samą treść układu zbiorowego pracy. Uwzględniając te postulaty oraz szanując autonomię stron przy zawieraniu wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy odstąpiono od rejestrowania układów zbiorowych pracy w dotychczas obowiązującej formule, a rejestr układów zbiorowych pracy zastąpiono ewidencją układów zbiorowych pracy. Ustalono, że KEUZP prowadzona będzie przez ministra właściwego do spraw pracy w systemie teleinformatycznym. Celem KEUZP będzie ewidencjonowanie układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień w celu gromadzenia danych o układach i porozumieniach na potrzeby ich zgłaszania Komisji Europejskiej oraz udostępniania w trybie przepisów o dostępie do informacji publicznej.

W ust. 3 wskazano, jakie porozumienia zbiorowe podlegają wpisowi do KEUZP. Są to przede wszystkim porozumienia zbiorowe, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy i stanowiące źródła prawa pracy. Warunkiem ich zaliczenia do źródeł prawa pracy jest ich oparcie „na ustawie”, co znaczy, że możliwość zawarcia porozumienia jest przewidziana w ustawie. Jednocześnie projektodawca zidentyfikował możliwe porozumienia zbiorowe w prawie pracy, których zawarcie jest oparte na ustawie i zdecydował o ich enumeratywnym wymienieniu w projekcie ustawy tak, aby było jasne, które porozumienia podlegają zgłoszeniu do KEUZP.

Dodatkowo postanowiono uwzględnić postulat partnerów społecznych, aby pozyskiwać dane dotyczące tzw. porozumień płacowych, które nie znajdują swojego oparcia w ustawach. Są to wszelkiego rodzaju porozumienia, zawierane między pracodawcą a organizacją związkową, które w swoich postanowieniach regulują kwestie związane z warunkami płacy. Potrzeba wprowadzenia tego typu rozwiązania podyktowana jest koniecznością gromadzenia danych statystycznych dotyczących wskaźnika rokowań zbiorowych w sprawie wynagrodzeń, co bezpośrednio wiąże się z celami dyrektywy 2022/2041.

Wpisowi do KEUZP nie będą podlegać porozumienia zbiorowe zawarte przez pracodawcę i przedstawicieli pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Taki wymóg wynika z dyrektywy 2022/2041, zgodnie z którą dla potrzeb statystycznych mają być gromadzone dane dotyczące zasięgu objęcia rokowaniami zbiorowymi prowadzonymi wyłącznie z organizacjami związkowymi.

Art. 31

Przepis określa procedurę dokonywania zgłoszeń do KEUZP. W art. 31 ust. 1 projektu ustawy o UZP przewiduje się, że zgłoszenie do KEUZP polegać będzie na wprowadzeniu danych przez odpowiednie formularze systemu teleinformatycznego KEUZP, udostępnionego na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, a także załączeniu cyfrowego odwzorowania (skanu) zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub zawartego do nich protokołu dodatkowego. Proponuje się, aby co do zasady zgłoszenia o zawarciu układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub o zmianach ich dotyczących dokonywał pracodawca, a w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego co najmniej dwóch pracodawców – jeden z pracodawców lub organizacja pracodawców. Rozwiązanie to wynika ze sposobu dokonywania zgłoszenia. Zgłoszenie do KEUZP będzie musiało być opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, albo podpisane w inny sposób akceptowany przez system KEUZP, umożliwiającą jednoznaczną identyfikację podmiotu dokonującego zgłoszenia i dnia jego zgłoszenia. Aby jednoznacznie zidentyfikować podmiot, który dokonuje zgłoszenia w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wskazano, że ponadzakładowy układ zbiorowy pracy lub porozumienie zbiorowe obejmujące co najmniej dwóch pracodawców będzie wskazywać podmiot dokonujący zgłoszenia. Jest to szczególnie ważne w kontekście wprowadzenia sankcji karnej za brak dokonania takiego zgłoszenia.

Stosownie do treści art. 31 ust. 4 projektu ustawy o UZP wygenerowanie z systemu potwierdzenia oznaczać będzie, że zgłoszenie zostało dokonane prawidłowo. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczyć będzie zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy albo porozumienia zbiorowego, system teleinformatyczny będzie mu automatycznie nadawał numer. Z kolei, gdy wnioskodawca nie otrzyma wspomnianego wyżej potwierdzenia będzie to oznaczało, że zgłoszenie zostało dokonane nieprawidłowo, lub nie zawierało wszystkich danych podlegających zgłoszeniu, lub nie było właściwie podpisane (ust. 5).

Art. 32

W art. 32 ust. 1 projektu ustawy o UZP podkreślono, że minister właściwy do spraw pracy nie będzie dokonywał prawnej weryfikacji treści zgłoszenia do KEUZP ani treści cyfrowego odwzorowania zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego

pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego. Brak takiej weryfikacji ma zapewnić realizację dwóch z najważniejszych celów niniejszego projektu, jakim są pełne poszanowanie autonomii partnerów społecznych w zakresie rokowań zbiorowych oraz maksymalne uproszczenie ewidencjonowania zawieranych układów zbiorowych pracy. Eliminacja prawnej oceny układu zbiorowego pracy, w tym jego cyfrowego odwzorowania, przez ministra właściwego do spraw pracy nie oznacza, że układ zbiorowy pracy nie będzie weryfikowany pod względem jego legalności. Taką ocenę będzie realizował sąd, wskutek wniesienia przez podmioty wskazane w ustawie, wniosku o ustalenie, czy jego treść jest zgodna z przepisami prawa pracy lub czy został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu (art. 22).

W ust. 2 wskazano cel załączania cyfrowego odwzorowania zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego. Będzie nim możliwość jego udostępniania podmiotom zainteresowanym w trybie przepisów ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902). Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami (rozporządzenie Ministra pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych – Dz. U. poz. 408), karty rejestrowe, zbiór układów oraz akta rejestrowe nie mogą być wynoszone poza miejsce ich przechowywania i przeglądane bez nadzoru upoważnionego pracownika. Powyższe oznacza, że jeżeli ktoś chce się zapoznać z treścią danego układu, może to zrobić wyłącznie w siedzibie organu rejestrującego. Projektodawca uznał, że treść układu zbiorowego pracy i porozumienia powinna być dostępna dla każdej zainteresowanej osoby, ponieważ jako swoiste źródło prawa pracy nie może być utajnione. Jest to istotna zmiana podejścia w odniesieniu do układów zbiorowych pracy, które były wyłączone dotychczas spod rozwiązań zawartych w ustawie o dostępie do informacji publicznej. Szeroki dostęp do treści układów i porozumień w ocenie projektodawcy przyczyni się do promowania rokowań zbiorowych, będzie stanowić zachętę dla organizacji związkowych i pracodawców do rokowań przez zapewnienie równego dostępu do informacji, a także umożliwi dostęp do treści ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, które mogą potencjalnie być rozszerzane na podmioty nieobjęte ich postanowieniami. Na marginesie należy wskazać, że obecnie wiele przedsiębiorstw na swoich stronach internetowych publikuje treści zakładowych układów zbiorowych pracy.

Art. 33

W art. 33 projektu ustawy o UZP ustalono elementy formularza elektronicznego, które będą dotyczyły zawartego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego. W znacznej części te dane będą także niezbędne do realizacji wymagań informacyjnych, wynikających z dyrektywy 2022/2041.

Na potrzeby sprawozdawczości wynikającej z dyrektywy 2022/2041 istotne będzie przekazywanie do Komisji Europejskiej informacji o liczbie osób objętych układami zbiorowymi z podziałem na płeć, wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor, w miarę ich dostępności (art. 33 ust. 1 pkt 6). Wymóg ten wynika bezpośrednio z art. 10 ust. 2 dyrektywy (Państwa członkowskie dostarczają dane statystyczne i informacje dotyczące wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych i jego zmiany, zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora, w miarę ich dostępności). Określenie „w miarę dostępności” oznacza obowiązek przekazywania ww. danych, jeżeli są one dostępne, zgodnie z motywem 39 dyrektywy 2022/2041, przy wdrażaniu dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, w szczególności takich, które utrudniają tworzenie i rozwijanie MŚP. Zgodnie z ust. 2 informacje będą podlegać zgłoszeniu do KEUZP corocznie w terminie do dnia 15 lutego, według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedniego, chyba że nie nastąpiły zmiany w informacjach podlegających zgłoszeniu. W ten sposób będzie zapewniona aktualność danych w ewidencji.

Art. 34

Przepis określa dokładnie, które informacje będą podlegały zgłoszeniu do KEUZP. Przykładowo będzie się dokonywać zgłoszenia zawarcia układu zbiorowego pracy i porozumienia zbiorowego, przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy, zawarcia protokołu dodatkowego, rozwiązania układu czy też wypowiedzenia porozumienia zbiorowego.

Wobec propozycji w art. 16 ust. 1 mówiącej o tym, że układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do KEUZP, w ust. 1 jasno wskazano, że brak takiego zgłoszenia powoduje, że układ nie wywołuje skutków prawnych.

W ust. 2 zawarto listę informacji, które będą wpisywane do KEUZP przez ministra właściwego do spraw pracy z urzędu. Będą to informacje dotyczące:

- 1) stwierdzenia przez sąd nieobowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- 2) rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

W ust. 3 ustalono zasady dostępu do danych zawartych w KEUZP. Dotychczas kwestie związane z informacjami na temat układów zbiorowych pracy budziły szereg wątpliwości interpretacyjnych, tj. czy informacje dotyczące układów zbiorowych pracy są informacją publiczną. Przewiduje się, że informacje wpisane do KEUZP – z wyjątkiem treści układu lub porozumienia, które będą udostępniane na wniosek – będą ogólnie dostępne.

Art. 35

W art. 35 wskazano, że minister właściwy do spraw pracy będzie przekazywał Komisji Europejskiej sprawozdanie w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego. Sprawozdanie będzie obejmować dwa kolejne lata od ostatniego roku, za który dane zostały przekazane Komisji Europejskiej, co bezpośrednio wynika z konieczności realizacji obowiązków sprawozdawczych, wynikających z dyrektywy 2022/2041.

Art. 36

Jednym z obowiązków wynikających z dyrektywy 2022/2041 jest konieczność ustalenia i aktualizowania planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Zgodnie bowiem z art. 4 ust. 4 dyrektywy 2022/2041, państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80 % (szacuje się, że w Polsce wskaźnik ten oscyluje w granicach ok. 15 %), ustanawia ramy warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi. Takie państwo członkowskie ustanawia również plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Państwo członkowskie ustanawia taki plan działania po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi, lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. W planie działania określa się jasny harmonogram i konkretne środki mające na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych. Państwo członkowskie regularnie poddaje przeglądowi swój plan działania i w razie potrzeby aktualizuje go. Aktualizacja planu działania przez państwo członkowskie następuje po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. W każdym przypadku taki

plan działania poddaje się przeglądowi przynajmniej raz na pięć lat. Plan działania i jego wszelkie aktualizacje podaje się do wiadomości publicznej i zgłasza Komisji.

W art. 36 projektu ustawy o UZP ustanowiono obowiązek opracowania i aktualizacji planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych, a także wskazano jego niezbędne elementy, w szczególności konieczność określenia harmonogramu jego realizacji oraz określenie środków, mających na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych.

Art. 37

W art. 37 wskazano Radę Dialogu Społecznego jako organ dokonujący przeglądu planu działania. Uznano, że skoro plan działania będzie ustalany i aktualizowany po konsultacji, w drodze porozumienia lub na wspólny wniosek strony pracowników oraz strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego, to najwłaściwszym gremium do dokonywania jego przeglądu będzie właśnie Rada.

Ponadto wskazano miejsce publikacji planu i jego aktualizacji (BIP MRPiPS).

Art. 38

W art. 38 określono, naruszenie których przepisów ustawy będzie zagrożone sankcją karną, przy czym – z uwagi na wagę poszczególnych czynów – zdecydowano się na rozróżnienie, które czyny stanowią przestępstwa, a które wykroczenia, i w związku z tym podlegają innym sankcjom.

Zgodnie z art. 38 ust. 1 projektu ustawy o UZP, kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

1. odmawia podjęcia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy lub jego zmiany,
2. nie przekazuje przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia układu informacji o sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań,
3. narusza tajemnicę przedsiębiorstwa oraz pracodawcy,
4. nie dokonuje zgłoszenia do KEUZP informacji, co skutkuje brakiem możliwości stosowania układu zbiorowego pracy

– popełnia przestępstwo i w związku z tym podlega grzywnie lub karze ograniczenia wolności, a postępowanie w sprawach o te czyny toczy się według przepisów ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 37).

Natomiast, zgodnie z art. 38 ust. 2 projektu ustawy o UZP, kto w związku z zajmowanym stanowiskiem:

1. nie przekazuje organizacji związkowej występującej z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych,
2. nie zawiadamia osób objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, o każdej jego zmianie oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu,
3. na żądanie osoby objętej postanowieniami układu lub porozumienia zbiorowego nie udostępnia jego tekstu,
4. nie przechowuje układów zbiorowych pracy oraz protokołów dodatkowych
 - popełnia wykroczenie i w związku z tym podlega karze grzywny, a postępowanie w sprawach o te czyny toczy się według przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860).

Należy przy tym podkreślić, że sankcje karne o charakterze represyjnym (grzywna, kara ograniczenia wolności), zostały zastosowane w odniesieniu do takiego rodzaju czynności, które związane są w istotny sposób z prowadzeniem rokowań układowych (np. odmowa podjęcia rokowań) lub wpływają na indywidualne prawa pracownicze dotyczące układu zbiorowego pracy (np. nie udostępnianie tekstu układu).

W ust. 4 i 5 doprecyzowano, że oskarżycielem publicznym w postępowaniach o naruszenie przepisów ustawy będzie inspektor pracy, podobnie jak w innych przypadkach, jeżeli chodzi o wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej.

Dodatkowo projektodawca uznał za zasadne, aby w przypadku czynów określonych w art. 38 ust. 1 inspektor pracy miał prawo do prowadzenia dochodzeń oraz wnoszenia i popierania aktu oskarżenia w trybie i na zasadach określonych Kodeksie postępowania karnego. Co do zasady postępowania przygotowawcze w polskim systemie prawnym prowadzone są przez Policję lub Prokuratora, podobnie podmioty te zyskują rolę oskarżyciela na etapie postępowania jurysdykcyjnego.

W przypadku jednak niektórych czynów, które charakteryzują się specjalistyczną materią, ustawy uprawniają do prowadzenia dochodzeń oraz wnoszenia i popierania aktów oskarżenia również inne podmioty. Przykładowo, uprawnienia procesowe Policji przysługują również

Państwowej Straży Łowieckiej (jeżeli przedmiotem przestępstwa jest zwierzyna), Straży Leśnej (jeżeli przedmiotem przestępstwa jest drzewo lub drewno pochodzące z lasów stanowiących własność Skarbu Państwa), organom Państwowej Inspekcji Handlowej (w sprawach o przestępstwa z art. 43 ust. 1 i 2 oraz w art. 45³ ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi oraz z art. 38 ustawy z dnia 15 grudnia 2000 r. o Inspekcji Handlowej), Prezesowi Urzędu Komunikacji Elektronicznej (w sprawach o przestępstwa z art. 208 ust. 2 ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne).

Z uwagi na to, że art. 38 ust. 4 dotyczy przestępstw szczególnej materii dotyczącej zbiorowego prawa pracy, racjonalnym jest powierzenie ich ścigania inspekcji pracy, która ma już doświadczenie występowania jako oskarżyciel publicznych w sprawach o wykroczenia dotyczące prawa pracy. Dotychczasowa praktyka dotycząca zbiorowego prawa pracy pokazuje, że powierzenie dochodzeń z zakresu tej gałęzi prawa Policji czy Prokuraturze, jest nieefektywne z uwagi na to, że organy te nie mają z reguły do czynienia z materią szeroko pojętego prawa pracy. Nadanie nowej kompetencji inspekcji pracy spowoduje, że art. 38 ust. 1 nie będzie miał jedynie charakteru pozornego, co stanowi pełniejszą realizację funkcji prewencyjnej prawa karnego.

Art. 39

W art. 39 projektu ustawy o UZP proponuje się zmianę art. 476 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, dalej zwanej „kodeksem postępowania cywilnego”. Przepis ten zawiera ustawową definicję spraw z zakresu prawa pracy. Zmienione brzmienie pkt 11 doprecyzowuje, że sprawą z zakresu prawa pracy jest nie tylko sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy, ale także o ustalenie jego treści w przypadku, gdy łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy. W dodanym pkt 4 art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego określono, że przez sprawę z zakresu prawa pracy rozumie się sprawę o ustalenie obowiązywania lub treści wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy. Dopuszczalność drogi sądowej z zakresu zbiorowego prawa pracy wywołuje kontrowersje w doktrynie i orzecznictwie. Jedni autorzy opowiadają się za wąskim rozumieniem „spraw z zakresu prawa pracy”. W ich ocenie przez tego rodzaju sprawy należy rozumieć sprawy enumeratywnie wymienione w art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego⁴⁾. Według tej koncepcji w pojęciu „sprawy z zakresu prawa pracy” w rozumieniu

⁴⁾ G. Goździewicz, Glosa do wyroku SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 732/99, OSP 2002/7–8, s. 347; W. Sanetra, Rola sądu w stosunkach zbiorowego prawa pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000/11, s. 4.

procedury cywilnej nie mieszczą się spory zbiorowe czy też sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy (por. też uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r, sygn. akt III ZP 17/00). Inni są zdania, że art. 1 kodeksu postępowania cywilnego posługuje się szerszym pojęciem „sprawy z zakresu prawa pracy” niż art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego. Zdaje się przeważać pogląd, że użyte w art. 1 kodeksu postępowania cywilnego określenie „sprawy z zakresu prawa pracy” należy interpretować w kontekście uregulowań art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego. W konsekwencji droga sądowa nie jest dopuszczalna we wszystkich sprawach, które mieszczą się w obszarze szeroko pojmowanego prawa pracy, w szczególności w sprawach ze sfery zbiorowego prawa pracy, a jedynie w tych, które zostały enumeratywnie wymienione w art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego⁵⁾. W celu wyeliminowania ewentualnych wątpliwości zaproponowano zmianę w art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego przez dodanie do katalogu spraw w zakresie prawa pracy, sprawy o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron, jest zgodna z przepisami prawa pracy.

Dodanie pkt 5 i 6 eliminuje wątpliwości, dotyczące zaliczenia spraw: o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej (kwestia korzystania z przymiotu reprezentatywności) oraz o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia, do katalogu spraw z zakresu prawa pracy. Zabieg ten ma na celu utrwalenie, że sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy należą co do zasady do spraw z zakresu szeroko pojętego prawa pracy i w związku z tym właściwym do ich rozstrzygnięcia jest sąd pracy.

Art. 40

W przepisie tym przewiduje się nowelizację przepisów k.p. w zakresie m.in. ewidencjonowania porozumień zbiorowych, a także uchylenie Działu XI k.p. Proponuje się zmianę:

- art. 9¹ k.p. – dodano zdanie drugie w § 3 tego przepisu. Spowodowane jest to uchynieniem przepisów Działu XI k.p. Dotychczasowe zdanie drugie art. 9¹ § 3 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie skreślonego art. 241²⁷ § 3. Zatem konieczne było sformułowanie nowego brzmienia zdania drugiego art. 9¹ § 3 k.p. w którym określono, w zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z przepisów prawa pracy, o których mowa w § 1, warunków umów o pracę i

⁵⁾ Por. I. Sierocka, Glosa do postanowienia SN z dnia 8 lipca 2015 r., I PK 250/14, OSP 2018/5/52, s. 118.

innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy Jednocześnie w § 4 dodano zdanie drugie, zgodnie z którym jeżeli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy;

- art. 23^{1a} k.p. – zmieniono § 2 – 4. Ta nowelizacja przepisów związana jest z uchyleniem art. 241²⁷ k.p. do którego odnosi się art. 23^{1a} k.p. Z tym, że nowe brzmienie § 2 określa wyraźnie w jakim trybie zawierane będzie porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z pracownikami. Nowe brzmienie § 2 stanowi, że ww. porozumienie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Wobec tego, że porozumienie to będzie porozumieniem zbiorowym, w konsekwencji będzie podlegało ewidencji w KEUZP, jeżeli będzie zawarte z organizacją związkową;
- art. 151⁷ k.p. – dodanie zdania drugiego w § 4 określa obowiązek ewidencji informacji o zawartym porozumieniu dotyczącym wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

Dodatkowo proponuje się kolejne zmiany, które są rezultatem przyznania prymatu dla zawierania układu zbiorowego pracy przed porozumieniem zbiorowym oraz uproszczeniem zasad notyfikacji zawieranych układów zbiorowych pracy (zamiast rejestracji):

- art. 67²⁰ k.p. – zmiana tego przepisu spowodowana jest przyjęciem podstawowej reguły, że w pierwszej kolejności zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w układzie zbiorowym pracy albo protokole dodatkowym dotyczącym zasad wykonywania pracy zdalnej do już zawartego układu;
- art. 77¹ i art. 77² – zmiana jest związana z uchyleniem Działu XI k.p. i koniecznością przeniesienia odpowiednich przepisów do k.p.;
- art. 139 k.p. – zmiana tego przepisu przewiduje jako regułę wprowadzenie systemu przerywanego czasu pracy w drodze układu zbiorowego pracy;
- art. 150 k.p. – zmiana tego przepisu przewiduje jako regułę ustalenie organizacji czasu pracy w drodze układu zbiorowego pracy.

Uchyla się również Dział IX k.p. – układy zbiorowe pracy, w związku z zastąpieniem go ustawą

o UZP.

Art. 41

W tym przepisie dokonuje się zmiany art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 i 1871 oraz z 2025 r. poz. 620 i 1019). Zmiana treści tego przepisu jest spowodowana uchYLENIEM przepisów działu XI k.p., do których odnosiło się dotychczasowe brzmienie tej regulacji.

Art. 42

Przepis ten uchyla ust. 3 art. 21 u.z.z. Spowodowane jest to uchYLENIEM przepisów Działu XI k.p., do których odnosiło się dotychczasowe brzmienie tej regulacji.

Dodany ust. 7 art. 26¹ u.z.z. wprowadza obowiązek ewidencji w KEUZP informacji o porozumieniu dotyczącym warunków zatrudnienia pracowników w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę.

Dodanie art. 28¹ w u.z.z. w zakresie wejścia na teren zakładu pracy ma służyć w szczególności realizacji postanowień dyrektywy 2022/2041. W myśl motywu 24 dyrektywy środki mające na celu promowanie rokowań zbiorowych mogą obejmować środki ułatwiające przedstawicielom związków zawodowych dotarcie do pracowników. Dodatkowo, w obecnych przepisach u.z.z. jest zagwarantowane pełny dostęp związków zawodowych oraz pracodawców do rokowań układowych, ograniczenia dotyczą jedynie negocjowania układów zbiorowych pracy dla pewnych grup pracowników.

I tak pracodawca będzie zapewniał dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca przez niego wyznaczonego do wykonywania pracy osobom przez niego niezatrudnionym, działającym w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu dokonania okresowych ocen przestrzegania obowiązującego układu. Osoby korzystające z prawa dostępu będą zobowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy, a korzystanie z prawa dostępu nie będzie mogło powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy. W przepisie wskazano również maksymalną liczbę osób, która w tym samym czasie będzie mogła korzystać z prawa dostępu (nie więcej niż 5 osób).

Uzupełniono dodatkowo w art. 35 u.z.z. sankcje karne za naruszenie ww. przepisów.

Art. 43

Przepis ten wprowadza zmianę w art. 9 i art. 14 u.r.s.z. w zakresie ewidencji w KEUZP

informacji o porozumieniu w sprawie zakończenia rokowań oraz o porozumieniu w sprawie zakończenia postępowania mediacyjnego, kończącego spór zbiorowy.

Art. 44

Przepis zmieniający art. 17 ust. 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia jest konsekwencją określenia w art. 38 ust. 5 wskazującego, że oskarżycielem publicznym do postępowań o wykroczenia za naruszenie przepisów ustawy o UZP jest inspektor pracy. Z tego względu istnieje konieczność dodania w tym przepisie również spraw związanych z układami zbiorowymi pracy.

Art. 45

W związku z usankcjonowaniem przepisu art. 9 nowelizacji k.p. z 2002 r. w art. 9 ust. 3 pkt 1 lit. c–d oraz przeniesieniem art. 10 tej nowelizacji do art. 9 ust. 4 zasadnym jest uchylenie tych przepisów w pierwotnej ustawie.

Art. 46

Przepis ten dodaje ust. 6 w art. 3 u.r.s.z. w zakresie ewidencji w KEUZP informacji o porozumieniu w sprawie zwolnień grupowych.

Art. 47

Przepis ten dodaje zdanie drugie w ust. 3 w art. 8 u.c.p.k w zakresie ewidencji w KEUZP informacji o porozumieniu w sprawie indywidualnego czasu pracy pracownika.

Art. 48

W art. 48 dodano przepis art. 17a do ustawy o służbie cywilnej, w którym wskazuje się Szefa Służby Cywilnej jako organ uprawniony do zawarcia, w imieniu dyrektorów generalnych urzędów, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla członków korpusu służby cywilnej – jako uzupełnienie normy z art. 7 ust. 2, zgodnie z którym dla członków korpusu służby cywilnej nie zawiera się zakładowego układu zbiorowego pracy, więc może być dla nich zawarty ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

W tym miejscu należy wskazać, że Szef Służby Cywilnej będzie mógł zawrzeć ponadzakładowy układ zbiorowy pracy wyłącznie dla członków korpusu służby cywilnej – pozostali pracownicy urzędów będą mogli być objęci postanowieniami układów zakładowych, jeżeli zostaną one wynegocjowane i zawarte na poziomie danego urzędu między zakładowymi organizacjami związkowymi a pracodawcami (w tym przypadku będą to dyrektorzy generalni).

Art. 49

Przepis zmienia art. 15 ust. 2 ustawy o r.d.s.i.d.s., który mówił, jakie przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy z działu XI k.p. są stosowane do układów ponadzakładowych zawartych przez stronę pracowników i stronę pracodawców Rady Dialogu Społecznego. W związku z uchyceniem całego działu XI k.p. konieczne było wskazanie w projekcie ustawy o UZP analogicznych przepisów, które od wejścia w życie ustawy będą miały zastosowanie.

Art. 50

Przepis ten stanowi regulację przejściową. W ust. 1 wskazano, że obowiązujące układy zbiorowe pracy zawarte do dnia wejścia w ustawy pozostają w mocy lub są stosowane do dnia upływu terminu wypowiedzenia albo rozwiązania takiego układu albo do dnia upływu terminu obowiązywania takiego układu, jeżeli jest w nim wskazany.

W ust. 2 wskazano analogicznie, do kiedy pozostają w mocy lub są stosowane porozumienia i regulaminy regulujące zasady pracy zdalnej, o stosowaniu przerywanego czasu pracy oraz o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy zawarte do chwili wejścia w ustawy o UZP.

Natomiast w ust. 3 wskazano, że rokowania nad układem, które nie zakończyły się do dnia wejścia w życie ustawy o UZP, są prowadzone według dotychczasowych zasad na podstawie przepisów Działu XI k.p.

Art. 51

Ze względu na przepisy dotyczące dyscypliny finansowej oraz kwestie techniczne, rozpoczęcie prac nad wprowadzeniem systemu teleinformatycznego KEUZP mogą rozpocząć się dopiero po wejściu ustawy w życie. Do czasu utworzenia KEUZP obowiązek zgłaszania informacji do ewidencji będzie realizowany przez przekazanie zgłoszenia zawierającego wymagane dane opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym do urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Ponadto zgłoszenie do KEUZP będzie uważane za prawidłowo dokonane z dniem wysłania drogą elektroniczną przez urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy potwierdzenia przyjęcia danych wraz z nadaniem numeru układowi zbiorowego pracy lub porozumieniu zbiorowemu. Jednocześnie potwierdzenie przyjęcia danych przesyłane będzie w terminie do 3 miesięcy od dnia wpłynięcia zgłoszenia. Dane, o których mowa w ust. 5, dotyczące protokołów dodatkowych do zakładowych układów zbiorowych pracy będą natomiast przekazywane niezwłocznie przez urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy do właściwego okręgowego inspektora pracy.

Art. 52

Przepis ma na celu ustalenie w jakim terminie i w jaki sposób przekazana zostanie informacja o utworzeniu systemu KEUZP podmiotom, które będą objęte ustawą o UZP. Termin wdrożenia rozwiązań technicznych umożliwiających udostępnienie KEUZP minister właściwy do spraw pracy ogłosi w postaci komunikatu w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej. Komunikat ogłoszony zostanie w terminie co najmniej 30 dni przed dniem wdrożenia rozwiązań technicznych określonym w tym komunikacie.

Art. 53

Przepis przesądza, co stanie się po wejściu w życie ustawy z egzemplarzami obowiązujących układów zbiorowych pracy, znajdującymi się w rejestrach, prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy oraz 16 okręgowych inspektorów pracy na podstawie dotychczasowych przepisów Działu XI k.p.

Zgodnie z art. 241¹¹ k.p., układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:

- 1) układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy;
- 2) układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

Ponieważ pracodawcy będą mieli obowiązek zgłoszenia obowiązujących u nich układów zbiorowych pracy do KEUZP, to nie ma obowiązku ich przekazywania z rejestrów do ministra właściwego do spraw pracy w celu wpisania do KEUZP. Należy jednak rozstrzygnąć, jaki będzie tryb postępowania z egzemplarzami układów będących w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy oraz okręgowych inspektorów pracy.

Proponuje się, aby w terminie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy, tj. po upływie terminu stworzenia KEUZP i zrealizowaniu przez pracodawców obowiązku zgłoszenia obowiązujących u nich układów zbiorowych pracy, egzemplarze obowiązujących układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych do tych układów, porozumień o stosowaniu układów oraz protokołów dodatkowych do tych porozumień, znajdujące się w rejestrach okręgowych inspektorów pracy oraz ministra właściwego do spraw pracy, zostały zwrócone do:

- 1) pracodawców, będących stronami zakładowych układów zbiorowych pracy,
- 2) pracodawców lub organizacji pracodawców, będących stronami ponadzakładowych układów zbiorowych pracy,

z uwagi na fakt likwidacji rejestrów utworzonych na mocy Działu IX k.p.

Egzemplarze nieobowiązujących układów zbiorowych pracy oraz pozostała dokumentacja będą podlegać archiwizacji na zasadach ogólnych, na podstawie obowiązujących przepisów dotyczących archiwizowania dokumentacji.

Art. 54

Przepis określa, kiedy będzie składane pierwsze sprawozdanie w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych. Pierwsze sprawozdanie będzie obejmowało lata 2021–2023 i zostanie przedstawione Komisji Europejskiej do dnia 1 października 2025 r., z zastrzeżeniem że może ono nie zawierać danych statystycznych i informacji, które nie będą dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r. Taki obowiązek wynika wprost z dyrektywy 2022/2041.

Art. 55

Przepis określa, w jakim terminie jest ustalany plan działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych (do 31 grudnia 2025 r.). Co prawda dyrektywa 2022/2041 nie wskazuje ostatecznego terminu do przyjęcie planu działania, jednak w raporcie grupy ekspertów ds. wdrożenia ww. dyrektywy wskazano, że od państw członkowskich UE, w których wskaźnik objęcia rokowaniami zbiorowymi jest niższy niż 80 %, oczekuje się ustalenia planu działania najpóźniej do końca 2025 r.

Art. 56

Przepis określa maksymalny limit wydatków z budżetu państwa przeznaczonych na wykonywanie zadań wynikających z ustawy, a związanych z utworzeniem KEUZP. Określa także mechanizm korygujący w przypadku przekroczenia limitu wydatków i wskazuje organ właściwy do monitorowania wydatków i wdrożenia mechanizmu korygującego.

Art. 57

Przepis określa termin wejścia ustawy w życie. Ustawa ma wejść w życie z dniem następującym po jej ogłoszeniu z 14 dniowym *vacatio legis*. Proponuje się 14-dniowe *vacatio legis* wejścia w życie ustawy z uwagi na fakt upłynięcia terminu implementacji dyrektywy 2022/2041 (15 listopada 2024 r.) oraz terminy wynikające z KPO (planowany termin złożenia 6. wniosku o płatność to III kwartał 2025 r.). Jednocześnie w projekcie ustawy przewidziano w przepisach przejściowych terminy, które umożliwią m.in. dostosowanie się pracodawców i związków zawodowych do nowych przepisów, utworzenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, czy też określają tryb postępowania z rejestrami układów zbiorowych pracy, utworzonymi na podstawie obecnego Działu XI Kodeksu pracy.

POZOSTAŁE INFORMACJE

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem 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.).

Projekt ustawy nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia. Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348, z późn. zm.)

Projekt ustawy został udostępniony na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny”, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

Projekt ustawy nie dotyczy majątkowych praw i obowiązków przedsiębiorców lub praw i obowiązków przedsiębiorców wobec organów administracji publicznej. Projekt ustawy będzie miał wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców, którzy będą zawierać porozumienia określające warunki zatrudnienia oraz prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Projektowane przepisy nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.

Nazwa projektu Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych 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 – Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agata Oklińska – Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, tel. 538 117 090, e-mail: agata.oklinska@mrips.gov.pl	Data sporządzenia 4.02.2025 Źródło Prawo UE KPO Nr w Wykazie prac RM UC34
--	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W projekcie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, zwanej dalej „ustawą o UZP”, proponuje się całościową regulację dotyczącą określania zasad zawierania oraz ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Wyodrębnienie z ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807), zwanej dalej „kodeksem pracy”, osobnej regulacji, dotyczącej układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, wiąże się przyjęciem odmiennej (szerszej) niż kodeksowa definicji „pracodawcy”. W projekcie ustawy o UZP pojęcie „pracodawca” zdefiniowano analogicznie jak m. in. w art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), zwanej dalej „u.z.z.”. Wyodrębnienie regulacji do osobnej ustawy jest konieczne, gdyż zgodnie z § 147 ust. 1 Zasad techniki prawodawczej, stanowiących załącznik do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283), jeżeli w ustawie lub innym akcie normatywnym ustalono znaczenie danego określenia w drodze definicji, w obrębie tego aktu nie wolno posługiwać się tym określeniem w innym znaczeniu. Ponadto projekt ustawy o UZP jest realizacją najistotniejszych postulatów zgłaszanych od wielu lat przez partnerów społecznych, w szczególności tych dotyczących uproszczenia procedury zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy. Projekt ustawy o UZP uwzględnia również wnioski, zawarte w dokonanej w ramach Krajowego Programu Odbudowy, zwanego dalej KPO, ekspertyzy, sporządzonej przez dr. B. Mądrzyckiego i prof. Ł. Pisarczyka¹⁾. Jej przedmiotem była analiza przyczyn kryzysu układów zbiorowych pracy oraz sformułowanie wniosków co do działań, które mogłyby zostać podjęte w celu zmiany obecnej sytuacji (w celu ożywienia praktyki układowej i zwiększenia zakresu stosowania porozumień). Autorzy ekspertyzy wskazali, że zmiana sytuacji układów zbiorowych pracy wymaga zmiany podejścia i strategii samych partnerów społecznych, jak również przebudowy ram prawnych. Ich zdaniem obecne ramy prawne nie tworzą zachęt, a wręcz utrudniają lub demotywią partnerów społecznych do prowadzenia negocjacji układowych. Jako niedogodność wskazano wymóg rejestracji układu zbiorowego pracy, który przedłuża procedurę zawarcia układu zbiorowego pracy. Uproszczenie trybu zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy powinno przyczynić się do zwiększenia liczby zawieranych układów. Zgodnie z załącznikiem do decyzji wykonawczej Rady Unii Europejskiej z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększenia odporności Polskiej ekspertyza była elementem realizacji Kamienia Milowego nr A53G pn. „Przeprowadzenie procesu konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych i przeprowadzenie kompleksowej analizy potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę w celu zwiększenia elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy” dla zapisanej reformy A4.1. pn. „Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy”. Celem tego zadania było opracowanie ekspertyzy dotyczącej określenia roli i potencjału układów zbiorowych na polskim rynku pracy oraz obejmującej zalecenia i rekomendacje. Dokument (ekspertyza) opracowany przez wybrane środowisko naukowe, miał zostać przyjęty w ramach dialogu i konsultacji z partnerami społecznymi. Wskazana ekspertyza dr. B. Mądrzyckiego i dr. hab. Ł. Pisarczyka, przyjęta w powyższy sposób, była realizacją Kamienia Milowego nr A53G a rekomendacje z niego wynikające są wyznacznikiem do realizacji kolejnego Kamienia Milowego nr A54G pn. „Wejście w życie nowelizacji odpowiednich ustaw w celu wdrożenia priorytetów reformy określonych w konsultacjach dotyczących układów zbiorowych oraz w badaniu dotyczącym jednolitej umowy o pracę w Polsce.”. Projektowana ustawa o UZP jest zatem realizacją Kamienia Milowego nr A54G. Konieczność intensyfikowania rokowań zbiorowych wynika także z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, zwanej dalej „dyrektywą 2022/2041” (Dz. Urz. UE L 275 z 25.10.2022, str. 33), która zobowiązuje państwa członkowskie do obejmowania jak największej liczby pracowników układami zbiorowymi pracy. Jednocześnie projekt ustawy o UZP wpisuje się w Zalecenie Rady

¹⁾ <https://www.gov.pl/attachment/c11f46d9-6945-4827-adbc-263bfb6fa2f1> (dostęp na dzień: 28.04.2023 r.).

w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej (wniosek 2023/0012 NLE).

W ww. ekspertyzie autorzy przeanalizowali stan istniejących warunków dla układów zbiorowych pracy. W ramach obecnej procedury układowej zarejestrowano 175 ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Jeśli chodzi o dynamikę zawierania układów ponadzakładowych pracy, to po 2014 r. aktywność w tym zakresie w zasadzie zamarła (w 2014 r. zarejestrowano dwa ostatnie ponadzakładowe układy zbiorowe pracy). W marcu 2024 r. zgłoszono zawarcie jednego nowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który zastępuje stary układ zbiorowy pracy obejmujący te same podmioty. Poza tym w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy zawierane są protokoły dodatkowe, których celem jest zmiana już istniejących układów zbiorowych pracy. Wskutek przedstawionych zjawisk i procesów w ostatnich dziesięcioleciach zakres objęcia ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy regularnie spadał. Układy te obejmują swoim zakresem jedynie około 2619 pracodawców oraz około 196 000 pracowników. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy nie tworzą spójnego systemu. Są ułożone w bardzo różnych obszarach relacji zbiorowych. Są zawierane i utrzymują się przede wszystkim tam, gdzie istnieje pewien związek między pracodawcami (większe struktury organizacyjne), zwłaszcza jeśli towarzyszy temu udział czynnika publicznego. Nadal obowiązujące ponadzakładowe układy zbiorowe pracy ograniczają się do specyficznych branż i podmiotów, często (zazwyczaj) z udziałem właścicielskim Skarbu Państwa (podczas gdy efektem prywatyzacji było np. ograniczanie ich zakresu podmiotowego). Zdecydowana większość ponadzakładowych układów zbiorowych pracy została zawarta na czas nieokreślony. Układy te były zawierane dla pracowników. Niektóre postanowienia części socjalnej obejmują też byłych pracowników (emerytów i rencistów). Stosunkowo rzadkie ograniczenia zakresu stosowania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy dotyczyły z reguły warunków zatrudnienia (albo jedynie wynagrodzeń) osób kierujących w imieniu pracodawcy zakładem pracy, dyrektorów i głównych księgowych.²⁾ Gdy chodzi o zakładowe układy zbiorowe pracy w latach 1995–2019 zarejestrowano ponad 14 000 takich układów. Według danych uzyskanych z Państwowej Inspekcji Pracy liczba zakładowych układów zbiorowych pracy zawieranych w ostatnich latach oraz ich zakres podmiotowy (liczba osób objętych) kształtowały się następująco:

- w 2011 r. 136 układów (49 407 pracowników) oraz 1291 protokołów dodatkowych;
- w 2012 r. 92 układy (61 109 pracowników) oraz 1265 protokołów dodatkowych;
- w 2013 r. 109 układów (43 833 pracowników) oraz 1131 protokołów dodatkowych;
- w 2014 r. 88 układów (43 576 pracowników) oraz 1030 protokołów dodatkowych;
- w 2015 r. 69 układów (106 552 pracowników) oraz 909 protokołów dodatkowych;
- w 2016 r. 79 układów (38 227 pracowników) oraz 896 protokołów dodatkowych;
- w 2017 r. 50 układów (28 230 pracowników) oraz 845 protokołów dodatkowych;
- w 2018 r. 54 układy (21 067 pracowników) oraz 945 protokołów dodatkowych;
- w 2019 r. 68 układów (33 437 pracowników) oraz 988 protokołów dodatkowych;
- w 2020 r. 49 układów (13 650 pracowników) oraz 778 protokołów dodatkowych;
- w 2021 r. 48 układów (20 407 pracowników) oraz 788 protokołów dodatkowych;
- w 2022 r. 50 układów (19 952 pracowników) oraz 1020 protokołów dodatkowych;
- w 2023 r. 46 układów (16 497 pracowników) oraz 1094 protokołów dodatkowych.

W praktyce zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy występują wyraźne wahania. W niektórych latach następował wzrost liczby tych układów (np. 2019 r.) lub wzrost liczby pracowników, dla których zakładowe układy zbiorowe pracy były zawierane (np. 2015 r.). Zazwyczaj był to jednak efekt inicjatyw układowych w pewnych obszarach (jednostki komunalne, spółki Skarbu Państwa, w których jest zatrudniona znacząca liczba pracowników) – inicjatyw o charakterze raczej incydentalnym, które nie pociągały za sobą zmian w praktyce układowej. Liczba obowiązujących (aktywnych) zakładowych układów zbiorowych pracy zmniejsza się. Jest to przede wszystkim efekt wypowiedziania tych układów. O ile jeszcze w 2013 r. szacowano, że obowiązywało blisko 7 100 zakładowych układów zbiorowych pracy to w 2019 r. liczba ta zmniejszyła się do nieco ponad 6 700. Według danych z rejestru warszawskiego okręgowego inspektoratu pracy spośród 1 349 zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy za aktywne uznaje się 616 zakładowych układów zbiorowych pracy, które zakres stosowania obejmuje 453 928 osób (dane na 31 maja/1 czerwca 2022 r.). Według danych na pierwsze półrocze 2020 r. zakres objęcia zakładowymi układami zbiorowymi pracy w skali całego kraju szacowano na 1 621 251 osób. Gdy chodzi o geograficzny rozkład zakładowych układów zbiorowych pracy zawieranych w latach 2017–2021 utrzymują się tendencje dotychczasowe. Najwięcej takich układów jest rejestrowanych w Katowicach i w Warszawie. W niektórych województwach (podlaskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, na nawet łódzkie) były lata (również przed wybuchem pandemii), gdy nie zarejestrowano żadnego układu zbiorowego pracy. Województwa, w których układami zbiorowymi pracy objęta była największa liczba pracowników (pierwsze półrocze 2020 r.) to: dolnośląskie (104 489), mazowieckie (445 432), małopolskie (115 071), śląskie (201 429) i wielkopolskie (115 596). Najmniejsza – w województwach podlaskim i warmińsko-mazurskim. Zdecydowana większość zakładowych układów zbiorowych pracy jest

²⁾ Ibidem, s. 12 i 13.

zawierana na czas nieokreślony.³⁾ Analiza tych układów zawartych w latach 2015–2022 pokazuje, że były to układy zawierane głównie przez spółki Skarbu Państwa (z udziałem Skarbu Państwa), w tym podmioty wchodzące w skład grup kapitałowych. Zakładowe układy zbiorowe pracy zawierano też dla instytutów badawczych, podmiotów świadczących usługi komunalne oraz spółdzielni (w tym spółdzielni mieszkaniowych). Jeśli chodzi o spółki traktowane jako podmioty sektora prywatnego, znacząca część układów została zawarta przez spółki, które powstały w wyniku komercjalizacji i prywatyzacji. Występuje pewna liczba zakładowych układów zbiorowych pracy (w tym dość dużych układów), których nie można zaliczyć do tej kategorii (aktywność partnerów społecznych niezależna od czynnika publicznego – nawet w ujęciu historycznym).

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

Projekt ustawy o UZP zmienia znaczącą większość najistotniejszych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy. Bez zasadniczych zmian pozostawiono reguły prowadzenia rokowań układowych, pisemną formę zawierania układu zbiorowego pracy, zasad wypowiedzania i rozwiązywania układu zbiorowego pracy (przy czym wprowadzono dodatkową możliwość występowania z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla podmiotów, które nie są jego stronami, a są nim objęte). Utrzymano dokonywanie zmian w układzie zbiorowym pracy poprzez protokół dodatkowy, wprowadzając jednocześnie możliwość jego zawierania dla porozumień zbiorowych. Utrzymano również stosowanie tzw. zasady korzystności zawartej w art. 9 kodeksu pracy. Utrzymano też ograniczenia dotyczące zawierania układów zbiorowych pracy dla pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania; pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w: urzędach marszałkowskich, starostwach powiatowych, urzędach gminy, biurach związków jednostek samorządu terytorialnego i ich odpowiednikach, biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego i ich odpowiednikach; sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów oraz funkcjonariuszy służb mundurowych Projekt ustawy o UZP w całości zastąpi dotychczasowe przepisy Działu XI kodeksu pracy. Jednocześnie w związku ze zmianą procedury rejestracji układów zbiorowych pracy (proponuje się ewidencjonowanie układów zbiorowych pracy) uchylone zostanie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. poz. 408). Oczekiwanym efektem przygotowywanej regulacji będzie ożywienie rokowań i zwiększenia zakresu stosowania porozumień zbiorowych. Przyjęte w projekcie ustawy o UZP przepisy mają na celu zrównoważenie zarówno oczekiwań związków zawodowych reprezentujących pracowników, jak również pracodawców i ich organizacji. Przygotowując projekt ustawy o UZP, z jednej strony zrezygnowano ze skomplikowanej procedury rejestracyjnej, z drugiej uwzględniono kwestię możliwości zwiększania dynamiki prowadzenia rokowań, poprzez dokonywanie przez strony oceny aktualności postanowień układu. Zaprojektowane rozwiązania uwzględniły również kwestię zawierania układów zbiorowych pracy na konkretnie wskazany w przepisach czas określony. Celem tego rozwiązania jest zachęcenie pracodawców do zawierania układów zbiorowych pracy. Określony czas obowiązywania układów zbiorowych pracy spowoduje, że pracodawcy nie będą związani nimi w nie oznaczonym okresie czasu, jeśli związki zawodowe i pracodawca zdecydują się na takie rozwiązanie. Będzie to także mechanizm mobilizujący strony do podejmowania rokowań układowych i aktualizacji postanowień uzgodnionych przez strony układu zbiorowego pracy. Jednocześnie strony układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć układ zbiorowy pracy na czas nieokreślony.

Rekomendowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie następujących zmian:

I. Zmiana dotycząca elementów treści układu zbiorowego pracy

W projekcie ustawy o UZP wzięto pod uwagę postulat otwartego katalogu spraw regulowanych w układzie zbiorowym pracy. Partnerzy społeczni w ramach prowadzonych rokowań będą mogli wspólnie ustalić, w jakim zakresie układ zbiorowy pracy może odmiennie regulować środowisko pracy, niż przewidują to rozwiązania ustawowe. Do stron układu zbiorowego pracy należeć będzie uzgodnienie czy dokument ten ma zawierać postulaty o charakterze kompleksowym, czy jedynie zmieniać niektóre aspekty stosunków pracy funkcjonujące w przedsiębiorstwie. Otwarty katalog spraw realizuje również wymóg zwiększenia dynamiki układowej w krajach członkowskich wynikający z dyrektywy 2022/2041. Należy jednak podkreślić, że zachowana została konieczność przestrzegania tzw. zasady korzystności wyrażona w art. 9 § 2 kodeksu pracy.

II. Zgłoszenie do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy

Projekt ustawy o UZP uwzględnia postulat uproszczenia procesu rejestrowania układów zbiorowych pracy zarówno zakładowych, jak również ponadzakładowych. Zmiana sposobu ewidencjonowania układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych oraz protokołów dodatkowych ma na celu rezygnację z dotychczasowej skomplikowanej procedury wymagającej przysyłania treści układów zbiorowych pracy czy prowadzenia korespondencji wyłącznie w formie pisemnej. Zaproponowane przepisy zakładają, że zgłoszenie do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, zwanej dalej „KEUZP”, polegać będzie na wprowadzeniu do systemu teleinformatycznego uproszczonych

³⁾ Ibidem, s 15.

danych na formularzu elektronicznym udostępnionym na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Konieczność przekazywania danych jest niezbędna dla realizacji zadań statystycznych wynikających z dyrektywy 2022/2041. Zobowiązuje ona kraje członkowskie do systematycznego przekazywania danych o porozumieniach zbiorowych, w tym układach zbiorowych pracy. Obowiązek ten powoduje konieczność bardziej szczegółowego oraz regularnego gromadzenia danych w odniesieniu do porozumień i układów zbiorowych pracy. Nowe rozwiązania przewidują formę elektronicznego zgłoszenia danych do KEUZP, co zdecydowanie przyspieszy i ułatwi cały proces prowadzenia ewidencji. Zgłoszenie do KEUZP będzie uznane za prawidłowo dokonane z chwilą otrzymania przez podmiot dokonujący zgłoszenia potwierdzenia z systemu teleinformatycznego o przyjęciu danych, wraz z automatycznym nadaniem numeru układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu w KEUZP. Gromadzenie danych w KEUZP wymagać będzie utworzenia elektronicznej bazy danych, umożliwiającej szybkie analizowanie zawartych w niej treści. Informacje zawarte w bazie KEUZP uzyskają tym samym status informacji o charakterze publicznym, dostępnej dla każdej zainteresowanej osoby. Poza układami zbiorowymi pracy w KEUZP ewidencjonowane będą również porozumienia zbiorowe zawierane w drodze rokowań przez związki zawodowe oraz pracodawców, jak również powstające do nich protokoły dodatkowe. Rozwiązanie to jest niezbędne dla wypełnienia wymagań dyrektywy 2022/2041, i pozwoli wykazać, że dialog społeczny prowadzony jest nie tylko przy zawieraniu układów zbiorowych pracy, ale także w ramach rokowań prowadzonych przez związki zawodowe oraz pracodawców zakończonych porozumieniem.

Wyjaśniając kwestię ewidencjonowania porozumień zbiorowych, zawartych na podstawie innych ustaw, należy wskazać, że w projektowanej ustawie o UZP dotyczyć to będzie następujących porozumień: o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, jeżeli jest to uzasadnione kondycją finansową pracodawcy (art. 9¹ Kodeksu pracy, o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 23^{1a} Kodeksu pracy), które jest drugim z porozumień zbiorowych zawieranych w związku ze złą sytuacją finansową pracodawcy, mającym na celu uzupełnienie regulacji art. 9¹ Kodeksu pracy, w sprawie ustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ Kodeksu pracy), o stosowaniu przerywanego czasu pracy – art. 139 Kodeksu pracy, o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy – art. 150 § 3 Kodeksu pracy, w sprawie wykazu prac w porze nocnej – art. 151⁷ § 4 Kodeksu pracy, zawierane w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę – art. 26¹ ust. 3 u.z.z., zawierane w związku z prowadzeniem sporu zbiorowego w trybie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), zwanej dalej „u.r.s.z.”, a więc porozumienie:

- po zakończeniu rokowań (art. 9 u.r.s.z.),
- porozumienie zawierane po zakończeniu mediacji (art. 14 u.r.s.z.),
- porozumienie zawierane w postępowaniu przed kolegium arbitrażu społecznego (art. 16 u.r.s.z.) w zw. z § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz. U. poz. 324),
- tzw. strajkowe (art. 9 lub art. 14 w zw. z art. 1 u.r.s.z.),

a także w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. z 2025 r. poz. 570), zwanej dalej „u.s.z.r.p.s.p.”, zawierane na forum Rady Dialogu Społecznego i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego (art. 3 i art. 43 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.), w sprawie indywidualnego czasu pracy kierowców (art. 8 ust. 2–4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, Dz. U. z 2024 r. poz. 220).

III. Możliwość skorzystania z pomocy mediatora

Wprowadzenie możliwości skorzystania ze wsparcia mediatora ma na celu ułatwienie stronom prowadzenie rokowań nad układem zbiorowym pracy. W sytuacji gdyby strona związkowa i pracodawcza nie mogła dojść do porozumienia w odniesieniu do postanowień negocjowanego układu zbiorowym pracy, istniałaby możliwość stosowania przepisów u.r.s.z., w zakresie skorzystania z profesjonalnej pomocy mediatora. Osoba ta dawałaby gwarancję bezstronności i pomagała w osiągnięciu rozwiązań korzystnych dla obu stron.

IV. Czas obowiązywania układu zbiorowego pracy

Strony podejmując negocjacje będą mogły wybrać zawarcie układu zbiorowego pracy na czas określony, z możliwością przedłużania okresu jego obowiązywania lub na czas nieokreślony.

V. Ułatwienie wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy

Dotychczasowa procedura występowania z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę, objętego działaniem tego układu, który z uwagi na jego konstrukcję nie jest jednocześnie stroną uprawnioną do dokonywania w nim zmian – była trudna do realizacji. Pracodawca, który był objęty ponadzakładowym układem zbiorowym o pracy mógł jedynie zwrócić się do stron tego układu, tj. związków zawodowych lub organizacji pracodawców o zawarcie protokołu dodatkowego, który wykreślał go z listy podmiotów objętych tym układem. Z tej przyczyny nie mógł wystąpić z tego układu sam, a możliwe to było tylko wtedy, gdy strony ponadzakładowego układu zbiorowego pracy podjęły rokowania i zawarły protokół dodatkowy. Proponowana zmiana ma na celu ułatwienie wystąpienia z

ponadzakładowego układu zbiorowego pracy tym pracodawcom, którzy z przyczyn ekonomicznych, nie są w stanie realizować zawartych zapisów tego układu, a z uwagi na różne problemy organizacyjne same strony ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie mają możliwości podjąć rokowań nad protokołem dodatkowym. Jest to odmienna sytuacja od tej przewidzianej w art. 27 ust.2 projektu ustawy o UZP, kiedy wystąpienie z układu jest możliwe z uwagi na rozwiązanie wszystkich organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

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

Różny jest zasięg negocjacji zbiorowych w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, np. we Francji wynosi on 99 % a Niemczech 56%. Dla porównania w Polsce wynosi on 15%. W krajach postkomunistycznych wyraźnie mniejszy jest zasięg negocjacji zbiorowych, np. na Litwie wynosi on 7%, na Słowacji 24%, w Czechach 46%. Wyjątkiem jest Słowenia, gdzie zasięg ten wynosi 65%.⁴⁾ Jeżeli chodzi o rozwiązania dotyczące układów zbiorowych w niektórych krajach Unii Europejskiej, to należy wskazać, że rokowania zbiorowe we Francji prowadzone są głównie na poziomie sektorowym. Zazwyczaj umowy centralne są zawierane między organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi na poziomie branżowym. Następnie partnerzy społeczni często zwracają się do Ministerstwa Pracy o rozszerzenie zakresu większości postanowień umowy [do poziomu centralnego], które jest udzielane praktycznie we wszystkich przypadkach. Zasięg rokowań płacowych jest we Francji bardzo wysoki, prawie wszyscy pracownicy są objęci sektorowymi krajowymi umowami płacowymi. Najnowsze dane krajowe są bardzo nieaktualne, ale pokazują, że w latach 1997–2004 zasięg [umów] wzrósł z 93,7% do 97,7% dla pracowników sektora prywatnego. Ankieta, na której opierają się dane (ACEMO), przestała być kontynuowana. Reforma prawa pracy z września 2017 r. zmniejszyła znaczenie umów sektorowych i nadała umowom zakładowym centralne miejsce w systemie rokowań zbiorowych. Rozporządzenie 2017–1385 wymienia konkretne tematy (takie jak płaca minimalna), w odniesieniu do których umowy sektorowe pozostają w mocy. Zawiera również listę tematów, odnośnie do których dana umowa [sektorowa] określi, czy ma ona pierwszeństwo przed umowami zakładowymi. Umowy sektorowe mają zastosowanie do wszystkich innych spraw w przypadku braku umów zakładowych. Oznacza to, że w przypadku wielu kwestii [pracowniczych] nadal obowiązują umowy na poziomie zakładowym. Zaangażowanie partnerów społecznych w rokowania wynika z okoliczności historycznych dotyczących stosunków przemysłowych, ponieważ firmy są zobowiązane do corocznego negocjowania szeregu tematów (wynagrodzenia, czas pracy, organizacja pracy, zbiorowe ubezpieczenia zdrowotne, udział finansowy itp.) lub wieloletniego negocjowania szeregu tematów (równość płci, zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych). Zazwyczaj oznacza to zobowiązanie do podjęcia rokowań, a nie zobowiązanie do osiągnięcia porozumienia. Niemniej jednak w kwestiach związanych z równością płci lub starszymi pracownikami pracodawca musi osiągnąć porozumienie lub przyjąć plan działania, jeśli partnerzy społeczni nie osiągną porozumienia. W Niemczech autonomia partnerów w umowie zbiorowej pracy jest gwarantowana przez prawo, o ile rezultat rokowań służy dobru gospodarki i pracowników. Zawarte umowy są wiążące i stosowane przez wszystkich członków organizacji pracodawców (chyba że organizacja oferuje członkostwo bez obowiązku stosowania umów zbiorowych). Umowy zbiorowe obejmują wszystkich członków związków zawodowych w przedsiębiorstwie; w praktyce umowy stosuje się co do zasady do wszystkich pracowników firmy. Dominującą cechą rokowań zbiorowych w Niemczech są sektorowe rokowania zbiorowe, a umowy są zazwyczaj zawierane na szczeblu regionalnym. Jak wynika z danych ankietowych Instytutu Badań nad Zatrudnieniem (IAB), umowy z jednym pracodawcą mają niewielkie znaczenie, a ich udział w ostatnich latach tylko nieznacznie wzrósł. Umowy zbiorowe w sektorze metalowym i elektrycznym stanowią przykład dla wielu innych sektorów, ale na rokowania wpływa rosnąca różnica między bardziej stabilnymi stosunkami przemysłowymi w zorientowanym na eksport sektorze wytwórczym a trudniejszymi i narażonymi na występowanie konfliktów sektorami usług prywatnych, które zależą od prywatnego popytu. Obserwuje się stały spadek zarówno zasięgu rokowań zbiorowych, jak i rad zakładowych, choć w ostatnich latach jest on mniej wyraźny. Rokowania zbiorowe odbywają się na wszystkich trzech poziomach, jednak głównym jest poziom sektorowy. Niemcy są przykładem modelowym dla rokowań zbiorowych na poziomie sektorowym. Z powodu zwiększonej decentralizacji, której przejawem może być coraz częstsze stosowanie klauzul otwartych, rokowania na poziomie zakładowym zyskują na znaczeniu i są obecnie ważnym poziomem rokowań zbiorowych. Rokowania zbiorowe na szczeblu krajowym są stosunkowo rzadkie. Zgodnie z art. 4 ustawy o umowach zbiorowych, umowy zbiorowe zachowują ważność do czasu zawarcia nowego umowy zbiorowego (Nachwirkungsfrist). Pracownicy zatrudnieni po rozwiązaniu umowy zbiorowej i przed zawarciem nowej umowy nie są objęci wygasłą umową zbiorową pracy. W ostatnich latach umowy zbiorowe pracy zyskały na znaczeniu przy ustalaniu nowych zasad dotyczących czasu pracy lub oferowaniu możliwości dokonania zmian w tych zasadach na poziomie zakładu. Tendencja ta jest spowodowana apelem pracodawców o zwiększenie elastyczności czasu pracy oraz żądaniami związków zawodowych dotyczącymi zwiększenia autonomii. Zgodnie z umową zbiorową zawartą w 2016 r. pracownicy zatrudnieni w spółkach Deutsche Bahn mogą wybierać między podwyżką wynagrodzenia, skróceniem tygodniowego czasu pracy lub dodatkowymi sześcioma dniami wolnymi.

⁴⁾ J. Rybicki, Układy zbiorowe pracy w Polsce i Europie, Gdańsk 2024, s. 7.

W sektorze chemicznym i górnictwym umowa zbiorowa z 2017 r. zawiera klauzulę otwarcia umożliwiającą odejście od branżowych tygodniowych godzin pracy na poziomie zakładu poprzez zapewnienie wyboru pomiędzy 35 a 40 godzinnym czasem pracy poszczególnym pracownikom lub grupom pracowników. Dopuszczalne są również długie godziny pracy – do 12 godzin. Czas na dostosowanie do nowych rozwiązań [prawnych] został wydłużony do 36 miesięcy (dyrektywa UE w sprawie czasu pracy przewiduje cztery miesiące). Umowa zbiorowa zawarta w branży metalowej i maszynowej w 2018 r. zawierał klauzulę otwarcia dającą wszystkim pracownikom możliwość skrócenia czasu pracy do minimum 28 godzin przez określony czas, a następnie powrotu do pełnego czasu pracy oraz, z drugiej strony, zwiększał udział pracowników pracujących w godzinach nadliczbowych.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Aktywni zawodowo w tym: Osoby wykonujące pracę zarobkową (pracownicy i osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podst. niż stosunek pracy)	II kw. 2024 r. (15–89 lat) – liczba osób aktywnych zawodowo – 17677 tys. współczynnik aktywności zawodowej – 58,3%. wskaźnik zatrudnienia 56,7% Ogółem osoby pracujące 15209,7 tys. (stan na 31 grudnia 2022 r.) w tym: – w sektorze publicznym – 3397,7 tys. – sektorze prywatnym 11812 tys. (w tym: własność prywatna krajowa – 9227,2 tys., własność zagraniczna – 2203,9 tys.) – pracodawcy i pracujący na własny rachunek – 3178,6, tys. – pracownicy najemni – 11998,2 tys. ----- na własny rachunek 2,03 mln – umowa zlecenie lub umowa o dzieło – ok. 1,1 mln – liczba osób, które otrzymały	GUS, Biuletyn Statystyczny 8/2024 (tabl. 15 Aktywność ekonomiczna ludności – na podstawie BAEL): https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spoeczno-gospodarczej/biuletyn-statystyczny-nr-82024,4,153.html Rocznik Statystyczny RP 2023, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023 Wybrane zagadnienia rynku pracy – dane za 2022. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2022-r-,9,11.html	Potencjalny wzrost zawartych układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych ustabilizuje warunki zatrudnienia większej liczby osób pracujących, w tym świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Potencjalne lepsze zabezpieczenie praw osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W szczególności nowe regulacje umożliwią prowadzenie rokowań w celu ujednolicenia zasad wykonywania obowiązków przez te osoby oraz wprowadzenie określonych standardów dla firm, w których świadczą pracę osoby na innej podstawie niż stosunek pracy.

	emerytury lub renty i jednocześnie były zatrudnione: – jako pracownicy najemni – ok. 0,49 mln – na zlecenie lub umowę o dzieło – ok 0,4 mln.		
Związki zawodowe	W 2022 r. do związków zawodowych należało ponad 1,4 mln osób, o 6,5% mniej niż w 2018 r. Osoby zrzeszone w związkach zawodowych stanowiły 4,7% w odniesieniu do dorosłej ludności Polski (według stanu w dniu 30.06.2022 r.) oraz 14,8% – zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w zakładach zatrudniających powyżej 9 osób. W 2022 r. aktywnie działało 11 656 organizacji związków zawodowych, funkcjonujących na różnych szczeblach. Największą część wśród związków zawodowych stanowiły zakładowe, ponadzakładowe i oddziałowe organizacje związkowe (76,4%), następnie międzyzakładowe organizacje związkowe (20,8%). Ponadto na terenie kraju działały też federacje, konfederacje i ich struktury terenowe lub branżowe, a także tzw. jednolite związki zawodowe – w sumie było ich 310 (tj. 2,7%). Najmniejszą część stanowiły związki zawodowe	GUS: 4.09.2023 r. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2022 r.	Uproszczenia procedury ewidencjonowania układów zbiorowych zmniejszy zakres obowiązków z tym związanych. Ciężar działań związków zawodowych będzie przeniesiony na rokowania z pracodawcą, bez dodatkowego obciążenia sformalizowaną procedurą rejestracji. Możliwość zawierania układów zbiorowych pracy na czas określony, ustanowione przeglądy postanowień układowych ułatwią inicjowanie przez związki zawodowe negocjacji z pracodawcami.

	rolników indywidualnych (0,1%). W 2022 r. do organizacji związkowych należących do central związkowych reprezentujących pracowników w Radzie Dialogu Społecznego (RDS) należało 81,7% aktywnych związków zawodowych.		
Pracodawcy (sektor publiczny) /przedsiębiorstwa	II kw. 2024. – pracujący na własny rachunek – 3158 tys. – w tym pracodawcy 702 tys., W 2022 r. aktywnie działało 353 organizacji pracodawców. Struktury reprezentujące pracodawców w RDS tworzyło 21,2% działających organizacji pracodawców. Do organizacji pracodawców w 2022 r. należało 21,6 tys. pracodawców, zarówno osób prawnych, jak i osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. W latach 2018–2022 ogólna liczba ich członkostw zwiększyła się o 25,1%. Wśród członków organizacji pracodawców dominowały osoby prawne, które stanowiły w 2022 r. 73,9% bazy członkowskiej. W 2022 r. do jednej organizacji pracodawców należały przeciętnie	GUS, Biuletyn Statystyczny 8/2024 (tabl. 16 Pracujący w wieku 15-89 lat na podst. BAEL) GUS: 04.09.2023 r. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2022 r.	Uproszczenie procedury ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych spowoduje, że pracodawca będzie mógł koncentrować się na rokowaniach zbiorowych zamiast sformalizowanej procedurze rejestracyjnej. Otwarty katalog przedmiotowy spraw regulowanych w układach zbiorowych pracy umożliwi zawieranie ich np. w obszarze najważniejszym zarówno dla pracodawcy, jak i dla związków zawodowych.

	61 zakładów pracy, podczas gdy w 2018 r. było ich 55. Połowa organizacji zrzeszała w 2022 r. nie więcej niż 25 pracodawców i mediana w stosunku do 2018 r. wzrosła o 2.		
Sądy powszechne	Stan na 31.12.2022 r.: – 11 sądów apelacyjnych; – 47 sądów okręgowych; – 319 sądów rejonowych.	Rocznik Statystyczny RP 2023, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023	Potencjalny nieznaczny wzrost liczby spraw

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

Projekt ustawy o UZP był konsultowany z:

- Radą 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 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.),
- reprezentatywnymi organizacjami związkowymi na podstawie art. 19 u.z.z.,
- reprezentatywnymi organizacjami pracodawców na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423).

Czas trwania konsultacji społecznych wyniósł ponad 30 dni.

W celu wykonania obowiązku wynikającego z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Ponadto projekt został zamieszczony w BIP na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w zakładce „Rządowy Proces Legislacyjny”.

Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania jest zawarte w dołączonym raporcie z konsultacji, o którym mowa w § 51 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806 oraz z 2025 r. poz. 408).

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												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Wydatki ogółem	2,8	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	8,8
budżet państwa	2,8	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	8,8
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Saldo ogółem	2,8	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	8,8
budżet państwa	2,8	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	8,8

JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Źródła finansowania	Wejście w życie ustawy spowoduje dodatkowe skutki finansowe dla jednostek sektora finansów publicznych (budżet państwa), polegające na zwiększeniu wydatków w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów. Jest to związane z koniecznością utworzenia w systemie informatycznym KEUZP, gdzie zgłaszane będą układy zbiorowe, porozumienia zbiorowe i protokoły dodatkowe. Finansowanie utworzenia KEUZP nastąpi poprzez zwiększenie limitu wydatków w dziale 31 – Praca, po uzyskaniu zgody Ministra Finansów. Wstępny koszt wykonania funkcjonalności systemów teleinformatycznych związanych z obsługą KEUZP kształtował się będzie następująco: 1) Koszt wykonania formularzy elektronicznych zgłoszenia do KEUZP m.in. informacji dot. zawarcia układu zbiorowego pracy, przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy, wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu zbiorowego pracy, wystąpienia układu zbiorowego pracy, rozwiązania układu zbiorowego pracy, odstąpienia od układu zbiorowego pracy, zawarcia porozumienia zbiorowego i protokołu dodatkowego do porozumienia, wypowiedzenia porozumienia zbiorowego, stwierdzenia przez sąd nieobowiązywania układu zbiorowego pracy oraz rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (kształtuje się na poziomie 0,8 mln zł. Koszt ten uwzględnia udostępnienie formularzy w istniejącym systemie teleinformatycznym Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Szacunek obejmuje wykonanie po jednym formularzu elektronicznym każdego z ww. rodzajów, który dotyczył będzie wszystkich typów układów zbiorowych pracy, tj. zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych. 2) Koszt wykonania systemu umożliwiającego: – pozyskiwanie wniosków elektronicznych, obsługę wniosków, przygotowywanie informacji zwrotnych, które przekazywane będą do wnioskodawców (poprzez system teleinformatyczny); – wprowadzanie dodatkowych informacji dotyczących: stwierdzenia przez sąd nieobowiązywania układu lub rozszerzenia stosowania układu przez ministra właściwego do spraw pracy; – prezentację ogólnych informacji dotyczących zasad prowadzenia KEUZP oraz informacji o dokonanych zgłoszeniach w KEUZP; – generowanie wymaganych raportów/ zestawień szacowany jest na kwotę 2 mln zł. Koszt utrzymania i rozwoju systemu do obsługi KEUZP oraz formularzy elektronicznych osadzonych w systemie teleinformatycznym w kolejnych latach to kwota 0,6 mln zł rocznie. Utworzenie KEUZP planowane jest w 2026 r.												
	Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń												
	7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe												
	Skutki												
	Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0–10)				
W ujęciu pieniężnym (w mln zł,	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0					
	sektor mikro-, małych	0	0	0	0	0	0	0					

ceny stałe z r.)	i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Projektowana ustawa o UZP nie będzie miała wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Projektowana ustawa o UZP będzie miała wpływ na zwiększenie liczby zawieranych układów zbiorowych pracy i innych porozumień.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Projektowana ustawa o UZP będzie miała wpływ na osoby wykonujące pracę zarobkową, w tym pracowników, poprzez uzyskanie lepszych warunków pracy i płacy na podstawie zawartych układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych co będzie przekładać się na poprawę jakości wykonywanej pracy oraz poprawę sytuacji gospodarstw domowych. Istotnym wpływem jest możliwość wypracowania poprzez układy zbiorowe pracy jednolitych zasad w przedsiębiorstwach gdzie przeważająca część obowiązków wykonywana jest na innej podstawie niż stosunek pracy. Projektowana ustawa o UZP umożliwi związkom zawodowym negocjowanie układów zbiorowych pracy, które ustabilizują warunki pracy i płacy w tym obszarze. Obecnie bowiem sytuacja osób wykonujących swoje zadania na innej podstawie niż stosunek pracy jest bardzo zróżnicowana.						
Niemierzalne								
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Regulacje prawne wprowadzane niniejszą ustawą nie są mierzalne ekonomicznie. Projektowana ustawa o UZP nie będzie miała wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.							
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu								
☐ nie dotyczy								
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).				☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy				
☒ zmniejszenie liczby dokumentów ☒ zmniejszenie liczby procedur ☒ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:				☐ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:				
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.				☒ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy				
Komentarz: Skrócono czas na załatwienie sprawy: zamiast rejestrowania układów zbiorowych pracy projekt ustawy o UZP wprowadza wyłącznie ich ewidencjonowanie w systemie teleinformatycznym. Ewidencjonowanie układu zbiorowego pracy bądź porozumienia zbiorowego będzie pozwalało na przekazywanie danych o rozwoju dialogu społecznego w Polsce i umowach zbiorowych zgodnie z dyrektywą 2022/2041. Dotychczas strony układów zbiorowych pracy zobowiązane były do wysyłania w formie papierowej dokumentów składających się na układ, w tym upoważnień dla wszystkich stron prowadzących negocjacje, oraz dokumentów z KRS o związkach zawodowych. Proponowane rozwiązania ustawy o UZP przewidują jedynie zgłoszenie określonego zakresu informacji oraz przesłanie cyfrowego odwzorowania treści układu zbiorowego pracy. Przepisy ustawy o UZP								

wprowadzają nieważność z mocy prawa w odniesieniu do tych postanowień układów zbiorowych pracy, które naruszają zasadę korzystności z art. 9 kodeksu pracy.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowana ustawa o UZP będzie wywierała pozytywny wpływ na rynek pracy, ponieważ zawieranie układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych będzie tworzyło, a jednocześnie stabilizowało warunki zatrudnienia. Będzie również efektywnym instrumentem zarządzania przedsiębiorstwem (możliwość przełożenia decyzji biznesowych na zasady funkcjonowania).

10. Wpływ na pozostałe obszary

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

☐ demografia
☐ mienie państwowe
☐ inne:

☒ informatyzacja
☐ zdrowie

Omówienie wpływu

Dotychczas obowiązuje przepisy Działu XI kodeksu pracy dotyczące układów zbiorowych nie przewidywały odpowiedzialności wykroczeniową za naruszenie jej przepisów, wprowadzały jedynie możliwość odwoływania się do sądu od zawiadomienia przez organ rejestrowego o odmowie rejestracji układu lub protokołu dodatkowego. W miejsce tej regulacji wprowadzono możliwość zwrócenia się do sądu z wnioskiem o ustalenie, czy treść układu jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa lub czy został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu. Dodatkowo w projekcie ustawy zaproponowano dodanie regulacji o odpowiedzialności za naruszenie przepisów ustawy. W związku z rozszerzeniem penalizacji możliwy jest wzrost liczby spraw karnych trafiających do sądów. W związku z tym ewentualne koszty związane z wejściem w życie projektowanej ustawy zostaną sfinansowane w ramach dotychczasowych wydatków/kosztów jednostek sektora finansów publicznych.

Utworzenie KEUZP uwzględnia postulat uproszczenia procesu rejestrowania układów zbiorowych pracy zarówno zakładowych, jak również ponadzakładowych, oraz ewidencjonowania porozumień zbiorowych. Zmiana sposobu ewidencjonowania układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych oraz protokołów dodatkowych ma na celu rezygnację z dotychczasowej skomplikowanej procedury wymagającej przesyłania treści układów zbiorowych pracy czy prowadzenia korespondencji wyłącznie w formie pisemnej. Zaproponowane przepisy zakładają, że zgłoszenie do KEUZP polegać będzie na wprowadzeniu do systemu teleinformatycznego uproszczonych danych na formularzu elektronicznym udostępnionym na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planuje się wejście w życie przepisów ustawy o UZP w terminie 14 dni po jej ogłoszeniu. Z uwagi na przepisy dotyczące finansów publicznych wydatkowanie środków na projektowanie oraz stworzenie KEUZP może nastąpić dopiero po wejściu w życie ustawy o UZP. Stąd do czasu utworzenia systemu elektronicznej ewidencji jest przewidziany okres przejściowy, w trakcie którego informacje o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych wskazanych w ustawie o UZP będą zgłaszane przez przekazanie tego zgłoszenia zawierającego wymagane dane opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym do urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Termin wejścia w życie ustawy o UZP jest warunkowany wymogami dyrektywy 2022/2041.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Ewaluacja rozwiązań ustawowych jest przewidziana po 5 latach obowiązywania ustawy o UZP. Będzie ona przeprowadzona w oparciu o kwestionariusz przesłany stronie społecznej, tj. organizacjom związkowym oraz organizacjom pracodawców.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce.

Błażej Mądrzycki¹

Łukasz Pisarczyk²

Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce

1. Uwagi wstępne. Przedmiotem ekspertyzy jest analiza zasięgu, jakości i potencjału układów zbiorowych pracy w Polsce oraz możliwości wzmocnienia ich rangi jako instrumentu regulującego stosunki pracy. Przeprowadzona analiza oraz zaprezentowane wnioski nie tylko stanowią wyraz poszukiwania rozwiązań mogących ożywić dialog społeczny w Polsce, lecz również mogą być wykorzystane w kontekście Krajowego Planu Odbudowy (KPO)³ i wykonania obowiązków wynikających z tzw. kamieni milowych⁴ oraz (potencjalnie) dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej⁵.

Punktem wyjścia jest prezentacja najważniejszych elementów składających się na ramy prawne, w jakich rokowania zbiorowe są prowadzone. Kolejny element to omówienie faktycznej pozycji układów zbiorowych – zarówno ponadzakładowych, jak i zakładowych. Sytuacja układów zbiorowych zostanie zaprezentowana na podstawie publikowanych zestawień, zagregowanych danych uzyskanych z Państwowej Inspekcji Pracy oraz badań przeprowadzonych w rejestrach układów zbiorowych pracy (prowadzonych przez Okręgowych Inspektorów Pracy w Katowicach i Warszawie). W rejestrach analizowaliśmy ogólne tendencje w zakresie aktywności układowej (liczba rejestrowanych układów oraz protokołów dodatkowych, charakter pracodawców objętych zakresem stosowania porozumień).

¹ Doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

² Doktor habilitowany nauk prawnych, profesor uczelni na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, profesor uczelni na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, radca prawny.

³ Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności. Projekt. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej. Warszawa 2021 r. <https://www.gov.pl/web/planodbudowy/o-kpo>

⁴ Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności. Robocze tłumaczenie załącznika do decyzji implementacyjnej Rady UE, <https://www.gov.pl/web/planodbudowy/o-kpo>

⁵ Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>. W ekspertyzie uwzględniono także zmiany projektu dyrektywy wprowadzone w wyniku porozumienia Rady i Parlamentu Europejskiego: Provisional agreement resulting from interinstitutional negotiations. Subject: Proposal for a directive of the European Parliament and the Council (COM (2020) 0682 – C9-0337/2020 – (2020)0310(COD)).

https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/EMPL/AG/2022/07-11/1258585EN.pdf.

Szczegółowej analizie poddaliśmy 15 układów zbiorowych (po 5 zakładowych zarejestrowanych w Warszawie i Katowicach oraz 5 ponadzakładowych⁶) zawartych dla różnych typów pracodawców (sektor publiczny i prywatny, różna wielkość podmiotów zatrudniających) i w różnych działach gospodarki.

Słabnąca pozycja układów zbiorowych (w tym faktyczny zanik rokowań wielozakładowych) prowadzi do pytania o przyczyny kryzysu. Ich poszukiwaniom służyły zarówno analiza samych układów (w tym ich treści oraz okoliczności funkcjonowania), jak też ankiety i rozmowy z partnerami społecznymi – przedstawicielami związków zawodowych, pracodawcami oraz przedstawicielami związków (organizacji pracodawców). Naszymi rozmówcami były m.in. osoby reprezentujące pracodawców i uczestniczące w negocjowaniu układów zbiorowych oraz w podejmowaniu działań prowadzących do zakończenia obowiązywania porozumień (w ogóle lub w odniesieniu do konkretnych pracodawców). Rozmawialiśmy z 12 osobami ze strony związkowej oraz 8 osobami ze strony pracodawczej. Otrzymaliśmy też pewną liczbę wypełnionych ankiet, które przygotowaliśmy na potrzeby projektu. Część naszych próśb o rozmowę pozostała bez odpowiedzi. W niektórych przypadkach potencjalni rozmówcy, pomimo wstępnych deklaracji, nie zdecydowali się na wzięcie udziału w projekcie. Świadomość rozmówców w obszarze układów zbiorowych pracy, w tym znajomość obowiązujących przepisów, była zróżnicowana. Przygotowując ekspertyzę, odwoływaliśmy się również do wcześniejszych wypowiedzi nauki prawa pracy, badających istotę i konstrukcję układów (czy szerzej porozumień zbiorowych) oraz innych aktów

⁶ Oprócz ustawowego pojęcia układów ponadzakładowych w ekspertyzie używamy też określenia rokowania lub układy wielozakładowe, opisując tymi pojęciami ogólne zjawisko prowadzenia rokowań dla różnych pracodawców oraz tworząc instrument na potrzeby wniosków dotyczących ewentualnej przyszłej regulacji.

autonomicznych⁷, a także wskazujących różne przyczyny kryzysu metody układowej⁸. Nawiązywaliśmy także do ustaleń dokonanych w ramach projektu „Autonomiczne źródła prawa pracy” (Ł. Pisarczyk, J. Rumian, K. Wieczorek), w ramach którego również były prowadzone badania w rejestrach układów zbiorowych⁹. Przeprowadzone analizy stanowią punkt wyjścia do sformułowania wniosków na przyszłość.

Przy formułowaniu propozycji zmian (ze względu na charakter opracowania mających charakter ramowy i nieprzybierających postaci propozycji konkretnych przepisów) odwoływaliśmy się do postulatów formułowanych w doktrynie a przede wszystkim do rozwiązań proponowanych przez komisje kodyfikacyjne (2007 i 2018) w projektach odpowiednio zbiorowego kodeksu pracy¹⁰ oraz kodeksu zbiorowego prawa pracy¹¹. Ta ostatnia propozycja, jako stworzona stosunkowo niedawno, stanowi punkt odniesienia w wielu obszarach. Zgadzając się z kierunkami proponowanych zmian odwołujemy się do projektu, w którym sformułowano propozycje konkretnych rozwiązań prawnych. Poglębiający się kryzys dialogu społecznego w Polsce oraz wskazywane słabości dzisiejszej regulacji zdają się

⁷ M.in. I. Rosenblüth, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Kraków 1937; J.G. Wengierow, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1937; W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960; Z. Salwa, *Charakter prawny i zakres regulaminu pracy w PRL*, Warszawa 1964; E. Chmielek, *Źródła prawa pracy (Zagadnienia hierarchii norm prawnych)*, Warszawa–Kraków 1980; G. Goździewicz, *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988; K. Rączka, *Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy*, PiZS 1996/2; L. Kaczyński, *Wpływ art. 87 Konstytucji na swoiste źródła prawa pracy (uwagi wstępne)*, 1997/8; W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, PiZS 1998/12; *Źródła prawa*, red. L. Florek, Warszawa 2000; J. Wrątny, *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, PiZS 2002/12; M. Włodarczyk, „Swoiste” źródła prawa pracy – kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009; L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010; *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013; A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013; *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015; *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017; K. Walczak, *Zasady wynagradzania u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018; Z. Hajn, *Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa*, PiP 2021/5; S. Piekarczyk, *Układy zbiorowe pracy. Od charakteru prawnego do wykładni*, Warszawa 2021; Ł. Pisarczyk, *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2022.

⁸ Zob. m.in. P. Czarnecki, *Bariery prawne w zakresie rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym w Polsce* [w:] *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji*, red. J. Czarzasty, Warszawa 2014; M. Gładoch, *Kilka uwag o przyczynach kryzysu układów zbiorowych pracy* [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.

⁹ Projekt był finansowany ze środków NCN. Różne aspekty tych badań były publikowane m.in. w: Ł. Pisarczyk, J. Rumian, K. Wieczorek, *Zakładowe układy zbiorowe – nadzieja na dialog społeczny?*, PiZS 2021/6; Ł. Pisarczyk, J. Rumian, *Ponadzakładowe układy zbiorowe: zmierzch instytucji?*, PiZS 2019/11 oraz Ł. Pisarczyk, *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2022.

¹⁰ <https://archiwum.mrips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy/>. Zob. też Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, *Kodeks pracy. Zbiorowy Kodeks Pracy. Projekt*, Katowice 2010.

¹¹ <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>. Zob. też J. Stelina, *Podstawowe założenia projektu kodeksu zbiorowego prawa pracy*, PiP 2019/9 oraz Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019.

potwierdzać aktualność przynajmniej części zaproponowanych wówczas zmian (pomimo krytycznej oceny projektu w momencie jego prezentacji¹²).

¹² <https://www.polskieradio.pl/42/273/Artykul/2091803,Piotr-Duda-NSZZ-Solidarnosc-miejsce-projektu-Kodeksu-Pracy-jest-w-szufladzie>; <https://gospodarka.dziennik.pl/praca/artykuly/572045,nszz-solidarnosc-propozycje-zmian-w-kodeksie-pracy-nie-do-zaakceptowania.html>

2. Ramy prawne rokowań układowych. Prawo do rokowań zbiorowych stanowi przedmiot gwarancji prawno-podstawowych zarówno w wymiarze międzynarodowym (Międzynarodowa Organizacja Pracy, Rada Europy, Unia Europejska), jak i krajowym (art. 59 ust. 2 Konstytucji¹³). Kwestia ta stanowi przedmiot licznych opracowań¹⁴, stąd nie będzie szerzej omawiana. W kontekście celów niniejszej ekspertyzy warto w sposób szczególnie zaakcentować obowiązek promowania dobrowolnych rokowań zbiorowych¹⁵. Zgodnie z art. 4 konwencji MOP nr 98¹⁶ w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcania i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy. Jest to punkt wyjścia do promowania dobrowolnych rokowań zbiorowych w aktach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Natomiast Państwa – Strony Europejskiej Karty Społecznej, w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do rokowań zbiorowych Strony zobowiązały się m.in. popierać, kiedykolwiek będzie to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony, a organizacjami pracowników z drugiej strony, dla uregulowania w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia (art. 6 EKS¹⁷). Powyższe standardy, jakkolwiek fundamentalne z punktu widzenia gwarancji prawa do rokowań zbiorowych, w praktyce okazują się często trudne do weryfikacji (zastosowania konkretnych środków prawnych wobec państw). Promocja rokowań zbiorowych mogłaby ulec istotnemu wzmocnieniu w razie przyjęcia (w obecnym kształcie) dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej¹⁸.

Jednym z celów przyszłej dyrektywy jest promocja rokowań zbiorowych w sferze wynagrodzeń¹⁹. Ze względu na kluczowe znaczenie spraw płacowych w rokowaniach

¹³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. poz. 483, z późn. zm.).

¹⁴ Zob. m.in. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988; A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006; *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015; *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

¹⁵ Na ten temat m.in. A.M. Świątkowski, *Obowiązek władz państwowych promowania rokowań w sprawie układów zbiorowych pracy* [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.

¹⁶ Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958 r. poz. 126).

¹⁷ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. poz. 67).

¹⁸ Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>.

¹⁹ Zob. Rada Europejska. Rada Unii Europejskiej. Aktualności. *Adekwatne wynagrodzenia minimalne w UE*. <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/adequate-minimum-wages/>

zbiorowych, należy oczekiwać, że przyszła regulacja może mieć istotny wpływ na cały system układów zbiorowych pracy. Projekt zakłada, że dyrektywa nie będzie naruszać autonomii partnerów społecznych oraz ich prowadzenia rokowań oraz zawierania porozumień zbiorowych (art. 1 ust. 1a). Dyrektywa nie będzie wymagać nadawania układom zbiorowym mocy powszechnie obowiązującej (art. 1 ust. 3). Rokowania zbiorowe definiuje się w sposób zbliżony do definicji przyjmowanej w prawie międzynarodowym jako wszelkie rokowania, które odbywają się między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jedną organizacją pracowników, z drugiej strony, w celu określenia warunków pracy i warunków zatrudnienia; lub w celu uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; lub w celu uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników (art. 3 pkt 3). Z kolei układ zbiorowy pracy oznacza wszystkie pisemne porozumienia dotyczące warunków pracy i warunków zatrudnienia zawarte przez partnerów społecznych w wyniku negocjacji zbiorowych (art. 3 pkt 4). To szerokie ujęcie pozwala przyjąć, że układem zbiorowym w rozumieniu przyszłej dyrektywy będą nie tylko układy zbiorowe w ścisłym znaczeniu (dział jedenasty kodeksu pracy), lecz również inne (przynajmniej niektóre) porozumienia normatywne uznane w polskim systemie prawnym²⁰. W naszej ocenie układami zbiorowymi nie będą natomiast regulaminy, w tym regulaminy wynagradzania, nawet jeśli zostały uzgodnione ze związkami zawodowymi (art. 77² § 4 k.p.). Regulamin pozostaje bowiem aktem formalnie jednostronnym, a udział partnerów społecznych w uzgadnianiu jego treści różni się od typowych rokowań zbiorowych. Przykładem jest przewidziana w art. 30 ust. 6 i 7 u.z.z. możliwość jednostronnego wydania regulaminu przez pracodawcę w razie nieprzedstawienia przez zakładowe organizacje związkowe albo reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni²¹.

Ważnym pojęciem, które pojawia się w przyszłej regulacji jest zakres objęcia układami zbiorowymi (zakres stosowania) w wymiarze krajowym rozumiany jako relacja liczby pracowników objętych układami zbiorowymi oraz liczby pracowników, do których, zgodnie z prawem i praktyką krajową, układy mogą być stosowane. W tym kontekście należy też zwrócić uwagę na sposób zdefiniowania pracownika. Jest nim co prawda osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę lub pozostająca w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, jednak przy

²⁰ Por. Z. Hajn, *Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa*, PiP 2021/5.

²¹ Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440).

uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (art. 2). Biorąc pod uwagę tendencje w orzecznictwie TSUE (pewną ewolucję pojęcia pracownika)²² mechanizmy przewidziane w dyrektywie mogą znaleźć zastosowanie w odniesieniu przynajmniej do niektórych grup zatrudnionych, które w świetle prawa polskiego nie mają statusu pracowniczego (choć jednocześnie trzeba też pamiętać o rozszerzeniu zakresu podmiotowego rokowań zbiorowych w wyniku reformy zbiorowego prawa pracy z 2018 r.)²³.

Artykuł 4 przyszłej dyrektywy przewiduje promowanie negocjacji zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń. Celem prawodawcy europejskiego jest zwiększenie zakresu rokowań zbiorowych – w obszarze wynagrodzeń, choć należy oczekiwać dużo szerszych efektów przyszłych działań. Państwa członkowskie, w porozumieniu z partnerami społecznymi, powinny wprowadzić co najmniej następujące środki: a) wspieranie budowania i wzmacnianie zdolności partnerów społecznych do angażowania się w negocjacje zbiorowe w sprawie ustalania wynagrodzeń na poziomie sektorowym lub międzysektorowym; b) zachęcanie partnerów społecznych do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych negocjacji w sprawie wynagrodzeń. Państwa członkowskie mają także, jeśli to konieczne, podjąć działania chroniące prawo do rokowań zbiorowych w sprawie wynagrodzeń oraz chronić przed wszelkimi aktami dyskryminacji w stosunku do osób uczestniczących (chcących uczestniczyć w takich rokowaniach), a także chronić przed wszelkimi aktami ingerencji partnerów społecznych w swoje sprawy – bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie struktur, ich działalność oraz zarządzanie nimi (art. 4 ust. 1 projektu)²⁴.

Kluczowym elementem przyszłej dyrektywy, mogącym mieć wpływ na system rokowań w Polsce będzie promocja rokowań w państwach, w których zasięg negocjacji zbiorowych wynosi mniej niż 80 % pracowników. Państwa te mają stworzyć ramy sprzyjające prowadzeniu negocjacji zbiorowych (z mocy prawa po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z partnerami społecznymi) oraz ustanowić plan działań na rzecz wspierania negocjacji zbiorowych²⁵. Plan działań ma zostać ustanowiony po konsultacjach z

²² Zob. m.in. E. Menegatti, *The Evolving Concept of "worker" in EU law*, Italian Labour Law e-Journal 2019/1.

²³ Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2018 r. poz. 1608).

²⁴ Provisional agreement resulting from interinstitutional negotiations. Subject: Proposal for a directive of the European Parliament and the Council (COM (2020) 0682 – C9-0337/2020 – (2020)0310(COD)). https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/EMPL/AG/2022/07-11/1258585EN.pdf

²⁵ Zob. Rada UE Komunikat prasowy 7.06.2022. <https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2022/06/07/minimum-wages-council-and-european-parliament-reach-provisional-agreement-on-new-eu-law/> W pierwotnej wersji projekt określał minimalny zasięg negocjacji zbiorowych na poziomie 70%. W wyniku prac nad projektem dyrektywy minimalny wskaźnik negocjacji zbiorowych ustalono na poziomie 80%

partnerami społecznymi, w porozumieniu z nimi albo w drodze porozumienia partnerów społecznych, jeśli wystąpią z takim wspólnym wnioskiem. Plan powinien określać wyraźne ramy czasowe oraz konkretne działania, które zwiększyłyby zakres objęcia układami zbiorowymi, jednak z pełnym poszanowaniem autonomii partnerów społecznych. Plan w razie potrzeby powinien być weryfikowany (nie rzadziej niż co 4 lata) oraz aktualizowany (ponownie po konsultacjach lub w porozumieniu z partnerami społecznymi albo w wyniku ich porozumienia). Plan oraz jego aktualizacje miałyby być podawany do publicznej wiadomości oraz zgłaszane do Komisji Europejskiej. Jakkolwiek na tym etapie prac jest zbyt wcześnie, aby przesądzać zakres niezbędnych zmian w prawie krajowym, trudno byłoby jednak abstrahować od samej inicjatywy oraz jej potencjalnych skutków. Należy też dążyć do tego, aby ewentualna implementacja nie miała charakteru fasadowego, lecz rzeczywiście służyła promocji wartościowych rokowań zbiorowych²⁶. Patrząc z dzisiejszej perspektywy (dane znajdujące się w kolejnych częściach ekspertyzy) spełnienie warunków wynikających z przyszłej dyrektywy wydaje się bardzo trudne. Dużo będzie zależeć od sposobu ustalania zakresu objęcia (m.in. rodzaje uwzględnianych aktów), niemniej jednak polski system rokowań zbiorowych (w tym w zakresie wynagrodzeń) w zasadniczy sposób odbiega od oczekiwań formułowanych na poziomie europejskim.

Należy również zwrócić uwagę, że działania w obszarze układów zbiorowych pojawiają się wśród tzw. kamieni milowych, których osiągnięcie stanowi warunek realizacji Krajowego Planu Odbudowy (KPO)²⁷. Po pierwsze, należy przeprowadzić proces konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych (raport Ministra Rodziny i Polityki Społecznej), czego efektem ma być określenie roli i potencjału układów zbiorowych na polskim rynku pracy w celu zapewnienia nowych elastyczności zgodnie z nową i szybko zmieniającą się rzeczywistością (A 53G). Po drugie, przewidziano konieczność podjęcia działań legislacyjnych (uchwalenie odpowiednich ustaw) w celu wdrożenia priorytetów reformy określonych w konsultacjach dotyczących układów zbiorowych (A 54G). Działania w tych

<https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2022/06/07/minimum-wages-council-and-european-parliament-reach-provisional-agreement-on-new-eu-law/>. W trakcie negocjacji pojawiały się postulaty jego podniesienia nawet do 90%.

²⁶ Na ten temat zob. m.in. B. Surdykowska, Ł. Pisarczyk, *The Impact of the Directive on Adequate Minimum Wages in the European Union on Polish Labour Law*, Italian Labour Law e-Journal 2021/1.

²⁷ W KPO zwrócono uwagę, że Polska stoi przed wyzwaniem zwiększenia partycypacji społecznej, usprawnienia komunikacji, dialogu społecznego i dialogu obywatelskiego, oraz rozwoju współpracy pomiędzy administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi (Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki” A1.5. Zwiększenie jakości stanowienia prawa oraz rozwój partnerstwa z organizacjami społecznymi): Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności. Projekt. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej. Warszawa 2021 r. s. 123. <https://www.gov.pl/web/planodbudowy/o-kpo>

obszarach wymagają przeprowadzenia diagnozy stanu obecnego, w tym okoliczności utrudniających rozwój układów zbiorowych pracy.

Prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy stanowi przedmiot wyraźnych gwarancji konstytucyjnych (art. 59 ust. 2). Z gwarancji tych korzystają związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje. Jednocześnie Konstytucja nie uznaje układów zbiorowych za źródła prawa w ścisłym znaczeniu. W przyjętym modelu konstytucyjnym nie mogą być one uznane ani za źródła prawa powszechnie obowiązującego, ani wewnętrznego. Należy też odrzucić koncepcję trzeciej kategorii konstytucyjnych źródeł prawa pracy, która nie rozwiązuje problemu źródła kompetencji normotwórczej²⁸.

Nie oznacza to, że ustawa nie może nadawać układom zbiorowym charakteru aktów normatywnych (wywierających skutki wobec osób trzecich), o ile takie rozwiązanie mieści się w ramach stworzonych przez ustrojodawcę (w modelu konstytucyjnym). Jednym z uzasadnień jest np. uznanie za immanentną cechę układów zbiorowych zasady uprzywilejowania²⁹, co pozwala rozszerzać zakres tych aktów na osoby zatrudnione – niejako *a priori* korzystające z objęcia regulacją układową (i akceptujące ten fakt). Artykuł 9 § 1 k.p.³⁰ zalicza postanowienia układów zbiorowych do prawa pracy (na potrzeby kodeksu pracy). Są więc źródłami prawa pracy *sensu largo* – aktami normatywnymi (aktami o rozszerzonej skuteczności). Ich relacja do innych źródeł prawa pracy została oparta na zasadzie *favor laboratoris*. Postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego (art. 9 § 2 k.p.). Ewentualne wyjątki może wprowadzać ustawa. Ich zakres jest obecnie dość ograniczony. W rzeczywistości są to nawet nie tyle typowe klauzule otwierające (zgoda na deregulację *sensu stricto*), co raczej przepisy pozwalające na uelastycznienie organizacji procesu pracy, w tym zwłaszcza czasu pracy (przykładem przedłużenie okresów rozliczeniowych). Z kolei postanowienia aktów znajdujących się w hierarchii źródeł prawa pracy niżej od układów zbiorowych pracy (postanowienia regulaminów i statutów) nie mogą modyfikować standardów układowych na niekorzyść pracowników (art. 9 § 3 k.p.). Wreszcie, standardy układowe stanowią punkt odniesienia dla umów o pracę (w ten sposób ustawodawca gwarantuje efektywność ustaleń między partnerami społecznymi). Postanowienia układów zbiorowych stanowią jeden z elementów prawa pracy, do którego

²⁸ Szerzej na ten temat Ł. Pisarczyk, *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2022.

²⁹ S. Piekarczyk, *Oddziaływanie zasady uprzywilejowania pracownika na relację postanowień układów zbiorowych pracy z przepisami państwowych aktów prawotwórczych a Konstytucja RP*, PiZS 2021/5.

³⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.).

umowa o pracę nie może wprowadzać rozwiązań niekorzystnych dla pracowników (art. 18 § 1 k.p.), chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Jednym z najbardziej dyskutowanych w ostatnich latach aspektów funkcjonowania układów zbiorowych pracy jest ich zakres podmiotowy. O ile na gruncie standardów MOP oraz Rady Europy dominuje szerokie ujęcie zakresu podmiotowego rokowań zbiorowych (również osoby niemające statusu pracowniczego), o tyle swoistą przeszkodę w negocjowaniu układów zbiorowych mogło stanowić prawo UE, w ramach którego wolności i prawa osób zatrudnionych są konfrontowane z wolnościami i prawami gospodarczymi. W rezultacie ograniczenie zakresu podmiotowego rokowań zbiorowych mogło być uznane za konieczne ze względu na ochronę konkurencji (art. 101 TF UE)³¹. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) ukształtował w zasadzie dychotomiczny podział na pracowników i samozatrudnionych (przedsiębiorców), tych ostatnich wyłączając z zakresu układów zbiorowych (i wskazując na inne formy ochrony ich interesów i praw). Wyjątkiem mieliby być pozorni samozatrudnieni, którzy w zasadzie powinni korzystać ze statusu pracowniczego³². Takie ujęcie nie odzwierciedla złożonej sytuacji na rynku pracy, co dostrzega sama UE. W rezultacie dąży się do stworzenia kategorii pośredniej, dla której rokowania zbiorowe będą możliwe. Wyrazem tych poszukiwań są wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników³³, zakładające akceptację porozumień zbiorowych zawieranych dla pewnych kategorii nie-pracowników (w tym zwłaszcza ekonomicznie zależnych lub pracujących wspólnie z pracownikami). Może to oznaczać pewną zmianę w podejściu do relacji między wolnościami gospodarczymi a prawem do rokowań zbiorowych i odwołanie się do kryterium faktycznego położenia pracujących (i w rezultacie potrzeby ochrony zbiorowej).

Prawo polskie już dziś ujmuje zakres podmiotowy rokowań zbiorowych szeroko, obejmując nim osoby wykonujące pracę zarobkową, nawet jeśli nie są pracownikami. Warunkiem skorzystania z obrony zbiorowej jest osobiste wykonywanie pracy zarobkowej na rzecz innego podmiotu i posiadanie interesów zbiorowych, które mogą być reprezentowane

³¹ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2).

³² Zob. m.in. wyrok TS UE z 4.12.2014 r., C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, EU:C:2014:2411.

³³ Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, Dz. Urz. UE z 18 marca 2022 r., 2022/C 123/01.

przez związki zawodowe³⁴. Polska ustawa nie odwołuje się do żadnej formy zależności ekonomicznej (czy podobnego kryterium). Oznacza to szerokie ujęcie zakresu podmiotowego prawa do rokowań zbiorowych. Dotychczas w zasadzie nie był dyskutowany problem potencjalnego konfliktu takiego rozwiązania z prawem konkurencji. Po części jest to efekt niepodjęcia negocjacji na rzecz zatrudnionych niebędących pracownikami. Zagadnienie to będzie niewątpliwie tracić też na znaczeniu wraz ze zmianami w prawie UE (czy raczej praktyce organów unijnych).

Ustawa nie narzuca poziomu (zakresu) prowadzenia rokowań układowych. To od samych partnerów społecznych zależy czy będą negocjować układ określany jako zakładowy (art. 241²³ k.p.), w tym układ dla osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej (art. 241²⁸ k.p.), czy układ ponadzakładowy (art. 241¹⁴ k.p.). Należy przy tym podkreślić, że polski ustawodawca nie formuje *ex lege* konstrukcji układów branżowych (sektorowych) w ścisłym znaczeniu. Układy ponadzakładowe wiążą pracodawców będących członkami organizacji, która układ zawarła (ich zakres stosowania może być więc bardzo zróżnicowany). Możliwe jest też zawieranie układów zbiorowych pracy w ramach Rady Dialogu Społecznego. Nie ma obowiązku okresowego podejmowania rokowań układowych. W określonych sytuacjach podmiot uprawniony nie może natomiast odmówić udziału w rokowaniach (art. 241² § 3 k.p.). Zasady prowadzenia rokowań zostały określone w sposób dość ogólny (art. 241² – 241⁴ k.p.). Ich przebieg w dużym stopniu zależy od samych uczestników. Ustawa nie narzuca też czasu obowiązywania układów zbiorowych, które mogą być zawierane na czas nieokreślony albo określony (art. 241⁵ § 1 k.p.).

Elementem mającym istotny wpływ na faktyczną sytuację układów zbiorowych jest sposób ukształtowania ich stron, zasady wyłaniania reprezentacji oraz zakres stosowania (zakres objęcia podmiotów niebędących stronami). Po stronie pracowniczej ustawodawca stosuje zasadę wyłączności związkowej. Stroną układu zbiorowego może być odpowiednio zakładowa albo ponadzakładowa organizacja związkowa. Po stronie pracodawczej układ mogą zawierać odpowiednio sami pracodawcy (osoby prawne lub inne jednostki organizacyjne, w ramach których działają tzw. pracodawcy wewnętrzni) albo organizacje pracodawców (art. 241¹⁴, art. 241²³, art. 241²⁸ § 2 k.p.). Ustawodawca nie zrezygnował z utrzymanej (początkowo jedynie przejściowo) możliwości zawierania ponadzakładowych układów

³⁴ Zob. m.in. K.W. Baran, *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, PiZS 2018/9.

zbiorowych przez organy administracji publicznej dla podległych im jednostek budżetowych³⁵. Kluczowy dla sytuacji układów zbiorowych wydaje się sposób określenia kręgu podmiotów i osób objętych zakresem stosowania układu. O ile po stronie pracowniczej ustawodawca posługuje się formułą rozszerzonej skuteczności układów zbiorowych (art. 239 § 1 k.p.): układy znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy objętego układem, o tyle po stronie pracodawczej stosowanie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy jest ograniczone do pracodawców zrzeszonych w organizacjach objętych układem (art. 241¹⁴ k.p.). Możliwość rozszerzenia stosowania układu ma minister właściwy do spraw pracy (art. 241¹⁸ k.p.), jednak zastosowany mechanizm nie stanowi klasycznej konstrukcji generalizacyjnej (odrębnym problemem jest brak porozumień, których zakres stosowania mógłby zostać rozszerzony). Wreszcie, ustawa wyłącza możliwość zawierania układów zbiorowych dla niektórych kategorii zatrudnionych w służbie publicznej, w tym całego korpusu służby cywilnej oraz pracowników urzędów państwowych i pracowników samorządowych zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę (art. 239 § 3 k.p.). Wejście układu zbiorowego w życie powoduje zróżnicowane skutki prawne dla osób objętych jego zakresem stosowania: z mocy prawa w przypadku zmian korzystnych dla pracowników oraz w drodze zmian indywidualnych, w szczególności wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jeśli zmiany są dla pracowników niekorzystne – choć z pewnymi ułatwieniami dla pracodawców (art. 241¹³ k.p.).

Zmiany układów następują w drodze protokołów dodatkowych (art. 241⁹ k.p.), co oznacza konieczność przeprowadzenia procedury układowej. Uprawnionymi do zawarcia protokołu dodatkowego są podmioty tworzące stronę pracodawczą i pracowniczą porozumienia.

Układ zbiorowy może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia (wątpliwości dotyczą układów zawieranych na czas określony) oraz porozumienia stron. Rozwiązują się również wskutek upływu czasu, na jaki zostały zawarte (art. 241⁷ § 1 k.p.). Ustawa nie tworzy natomiast mechanizmu „uwolnienia się” od stosowania układu przez podmioty niebędące stronami porozumienia (np. pracodawców będących członkami organizacji pracodawców). W rezultacie „wyjście” z układu zbiorowego wymaga jego zmiany (czyli zgody stron). W wyniku

³⁵ Artykuł 9 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1127). Układ zbiorowy może zawrzeć: 1) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej, 2) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej.

wyroku Trybunału Konstytucyjnego³⁶ nie obowiązuje przepis przewidujący przedłużone stosowanie postanowień układowych po rozwiązaniu porozumienia (art. 241⁷ § 4 k.p.). Pomimo pewnych wątpliwości należy dopuścić wprowadzenie takiej konstrukcji przez same strony układu (tzw. klauzula wieczności). Za niedopuszczalną uznaje się natomiast rezygnację z prawa wypowiedzenia układu zbiorowego³⁷.

³⁶ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18.11.2002 r. K. 37/01.

³⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 11.03.2014 r. III PK 78/13, OSNP 2015/6, poz. 74.

3. Układy zbiorowe pracy – stan obecny. Punktem wyjścia do oceny obecnego stanu układów zbiorowych są liczba zawieranych i obowiązujących układów zbiorowych oraz zakres ich stosowania (liczba osób objętych ich postanowieniami)³⁸. Wydaje się, że zwłaszcza to drugie kryterium jest kluczowe dla oceny stanu obecnego. Warto też zwrócić uwagę na dynamikę zawierania i rozwiązywania układów zbiorowych oraz zakres ich stosowania, a w rezultacie też liczbę samych układów oraz objętych nimi pracodawców a przede wszystkim pracowników (czy też innych zatrudnionych). Oprócz analizy samych układów warto też zwrócić uwagę na tendencje w zakresie negocjowania protokołów dodatkowych, które wskazują na aktualny potencjał układowy oraz aktywność partnerów społecznych.

W ramach obecnej procedury układowej zarejestrowano 174 ponadzakładowe układy zbiorowe pracy. Jeśli chodzi o dynamikę zawierania układów ponadzakładowych, to po 2014 r. aktywność w tym zakresie w zasadzie zamarła (w 2014 r. zarejestrowano dwa ostatnie układy wielozakładowe).

Aktywność pozytywna stron to negocjowanie protokołów dodatkowych do obowiązujących porozumień (łącznie zarejestrowano 225 protokołów dodatkowych). Najczęstsze zmiany dotyczą zasad wynagradzania pracowników. Działania w tym obszarze były podejmowane nawet w okresie pandemii. W ostatnich latach dominowała jednak aktywność negatywna, w tym wypowiedzenia/rozwiązania układów zbiorowych oraz odstąpienia od nich. Istnieją pewne wątpliwości co do układów uznawanych za „martwe” (14 albo 15), gdzie nie istnieje już organizacja pracodawców – strona układu (samo porozumienie nie zostało jednak rozwiązane). Za obowiązujące („czynne”) można uznać 76 ponadzakładowych układów zbiorowych pracy zawartych dla różnych podmiotów i o bardzo zróżnicowanym zakresie podmiotowym (niektóre z nich to stosunkowo niewielkie porozumienia). Jednocześnie zarejestrowano też 47 porozumień o stosowaniu ponadzakładowych układów zbiorowych.

Charakterystyczna jest również specyfika zawartych układów. Zdecydowaną większość porozumień zawarły organy samorządu terytorialnego (145 porozumień). Są to przede wszystkim układy dla pracowników szkół niebędących nauczycielami i mających status pracowników samorządowych. Są to w większości małe porozumienia, obejmujące kilkudziesięciu, a nawet kilkunastu pracowników. Pięć układów zostało zawartych przez ministrów. Jedynie 13 układów zostało zawartych (lub „przejętych”) przez organizacje pracodawców, przy czym większość z nich nie jest już aktywna. Nadal obowiązują układy dla

³⁸ Podstawę danych gromadzonych przez organy rejestrujące stanowią informacje przekazywane przez strony układów zbiorowych pracy.

pracodawców górnictwa węgla brunatnego oraz przemysłu lotniczego i zbrojeniowego (choć w drugim przypadku obejmuje on tylko część kluczowych pracodawców, podczas gdy część z nich „wyszła” z zakresu stosowania porozumienia, co było związane m.in. ze zmianami w strukturze właścicielskiej). Są to w zasadzie jedyne ważniejsze porozumienia oparte na kryterium branżowym, choć jednocześnie z ograniczonym (przemysł lotniczy i obronny) zakresem stosowania. Do tej kategorii trudno byłoby zaliczyć układ zbiorowy dla parków narodowych, których funkcjonowanie opiera się na zupełnie innych zasadach (zadania publiczne, brak elementu konkurencji). Odrębną kategorię stanowią układy zawierane dla ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych (na podstawie nieobowiązujących już przepisów). Obowiązują m.in. (największy z układów ponadzakładowych) układ dla Lasów Państwowych oraz układ zbiorowy dla Orange (d. Telekomunikacja Polska). Jakkolwiek formalnie ponadzakładowe, są to porozumienia zawierane dla *sui generis* organizacji.

Wskutek przedstawionych zjawisk i procesów w ostatnich dziesięcioleciach zakres objęcia układami wielozakładowymi regularnie spadał. Układy te obejmują swoim zakresem jedynie około 2619 pracodawców (te dane uważa się zawyżone) oraz około 196 000 pracowników³⁹. Układy ponadzakładowe nie tworzą spójnego systemu. Są ulokowane w bardzo różnych obszarach relacji zbiorowych. Są zawierane i utrzymują się przede wszystkim tam, gdzie istnieje pewien związek między pracodawcami (większe struktury organizacyjne), zwłaszcza jeśli towarzyszy temu udział czynnika publicznego. Jedyne marginalne znaczenie mają układy oparte na kryterium branżowym (obecna regulacja w zasadzie nie umożliwia zawierania układów branżowych w ścisłym znaczeniu). Nadal obowiązujące porozumienia ograniczają się do specyficznych branż i podmiotów, często (zazwyczaj) z udziałem właścicielskim Skarbu Państwa (podczas gdy efektem prywatyzacji było np. ograniczanie zakresu podmiotowego porozumień). Można mówić o całkowitym niepowodzeniu idei rokowań wielozakładowych prowadzonych przez związki zawodowe oraz związki (organizacje) pracodawców zwłaszcza w sektorze prywatnym. Oznacza to brak aktywności, a wręcz fundamentalną deregulację w obszarach, w których układy zbiorowe mogłyby stanowić czynnik ograniczający konkurencję (układy obejmujące podmioty prowadzące zbliżoną działalność gospodarczą i konkurujące ze sobą).

³⁹ W pierwszej dekadzie XXI w. zakres objęcia układami ponadzakładowymi szacowano na około 500 000 pracowników (G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działania związków zawodowych w: Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 89).

Jakkolwiek pojawiały się informacje (również w rozmowach z partnerami społecznymi) o próbach zawarcia układów ponadzakładowych, w tym dla jednostek samorządowych, pracodawców wchodzących w skład grup (kapitałowych) czy nawet dla pracodawców należących do określonych branż, nie zakończyły się one powodzeniem. Próby układowe zazwyczaj nie wchodziły w fazę sformalizowanych rokowań lub nie dochodziło do zawarcia porozumienia. Co najmniej w jednym przypadku zawarto układ, jednak odmówiono jego rejestracji ze względu na wady formalne.

Zdecydowana większość układów ponadzakładowych została zawarta na czas nieokreślony. Układy były zawierane dla pracowników. Niektóre postanowienia części socjalnej obejmują też byłych pracowników (emerytów i rencistów). Stosunkowo rzadkie ograniczenia zakresu stosowania układów dotyczyły z reguły warunków zatrudnienia (albo jedynie wynagrodzeń) osób kierujących w imieniu pracodawcy zakładem pracy, dyrektorów i głównych księgowych.

Gdy chodzi o zakładowe układy zbiorowe w latach 1995 – 2019 zarejestrowano ponad 14 000 porozumień. Według danych uzyskanych z Państwowej Inspekcji Pracy liczba układów zakładowych zawieranych w ostatnich latach oraz ich zakres podmiotowy (liczba osób objętych) kształtowały się następująco:

- w 2011 r. 136 układów (49 407 pracowników) oraz 1291 protokołów dodatkowych;
- w 2012 r. 92 układy (61 109 pracowników) oraz 1265 protokołów dodatkowych;
- w 2013 r. 109 układów (43 833 pracowników) oraz 1131 protokołów dodatkowych;
- w 2014 r. 88 układów (43 576 pracowników) oraz 1030 protokołów dodatkowych;
- w 2015 r. 69 układów (106 552 pracowników) oraz 909 protokołów dodatkowych;
- w 2016 r. 79 układów (38 227 pracowników) oraz 896 protokołów dodatkowych;
- w 2017 r. 50 układów (28 230 pracowników) oraz 845 protokołów dodatkowych;
- w 2018 r. 54 układy (21 067 pracowników) oraz 945 protokołów dodatkowych;
- w 2019 r. 68 układów (33 437 pracowników) oraz 988 protokołów dodatkowych;
- w 2020 r. 49 układów (13 650 pracowników) oraz 778 protokołów dodatkowych;
- w 2021 r. 48 układów (20 407 pracowników) oraz 788 protokołów dodatkowych.

W praktyce zawierania układów zakładowych występują wyraźne wahania. W niektórych latach następował wzrost liczby układów (np. 2019 r.) lub wzrost liczby pracowników, dla których układy były zawierane (np. 2015 r.). Zazwyczaj był to jednak efekt inicjatyw układowych w pewnych obszarach (jednostki komunalne, spółki Skarbu Państwa, w

których jest zatrudniona znacząca liczba pracowników⁴⁰) – inicjatyw o charakterze raczej incydentalnym, które nie pociągały za sobą zmian w praktyce układowej. Jednorazowe wzrosty nie przekształcały się w trwałe tendencje. Wręcz przeciwnie, tendencją jest raczej zmniejszanie się (pomimo sygnalizowanych wyjątków) zarówno liczby zawieranych układów w poszczególnych latach, jak i liczby pracowników, którzy tymi układami są objęci. Oczywiście, z pewną rezerwą należy podchodzić do danych za lata 2020 i 2021, gdzie spadek aktywności układowej mógł być związany z pandemią (choć doświadczenia z innych systemów prawnych nie potwierdzają w pełni takiej tezy). Sformułowane wcześniej uwagi mają charakter ogólny. Nie można wykluczyć występowania pewnych wyjątków w zakresie właściwości konkretnych okręgowych inspektorów pracy.

Obserwowane tendencje przekładają się na ogólną sytuację i potencjał zakładowych układów zbiorowych. Liczba obowiązujących (aktywnych) układów zakładowych zmniejsza się. Jest to przede wszystkim efekt wypowiedzania porozumień. O ile jeszcze w 2013 r. szacowano, że obowiązywało blisko 7 100 układów zbiorowych to w 2019 r. liczba ta zmniejszyła się do nieco ponad 6 700. Według danych z rejestru warszawskiego spośród 1 349 zarejestrowanych układów zakładowych za aktywne uznaje się 616 porozumień, które zakres stosowania obejmuje 453 928 osób (dane na 31 maja/1 czerwca 2022 r.).

Według danych na pierwsze półrocze 2020 r. zakres objęcia zakładowymi układami zbiorowymi w skali całego kraju szacowano na 1 621 251 osób.

Gdy chodzi o geograficzny rozkład układów zawieranych w latach 2017-2021 utrzymują się tendencje dotychczasowe. Najwięcej układów jest rejestrowanych w Katowicach i w Warszawie. W niektórych województwach (podlaskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, na nawet łódzkie) były lata (również przed wybuchem pandemii), gdy nie zarejestrowano żadnego układu zbiorowego. Województwa, w których układami objęta była największa liczba pracowników (pierwsze półrocze 2020 r.) to: dolnośląskie (104 489), mazowieckie (445 432), małopolskie (115 071), śląskie (201 429)⁴¹ i wielkopolskie (115 596). Najmniejsza – w województwach podlaskim i warmińsko- mazurskim.

Zdecydowana większość zakładowych układów zbiorowych jest zawierana na czas nieokreślony. Dominują układy zawierane dla poszczególnych pracodawców. Rzadko

⁴⁰ W 2015 r. został zawarty nowy układ zbiorowy dla Poczty Polskiej (<https://media.poczta-polska.pl/pr/293884/poczta-polska-porozumiala-sie-ze-zwiazkami-zawodowymi-w-sprawie-plac>), która w tym czasie zatrudniała około 80 000 pracowników (<https://www.solidarnosc.org.pl/bbial/solidarnosc/nowy-uklad-zbiorowy-w-poczcie-polskiej/>). Dodać należy, że wcześniejszy układ zbiorowy został wypowiedziany rok wcześniej (<https://media.poczta-polska.pl/pr/293884/poczta-polska-porozumiala-sie-ze-zwiazkami-zawodowymi-w-sprawie-plac>).

⁴¹ Na dzień 26 maja 2022 r. było to 204 883 osób.

zawierane są układy zakładowe dla pracodawców wchodzących w skład jednej osoby prawnej (lub innej jednostki organizacyjnej)⁴². Gdy chodzi o zakres podmiotowy układów, porozumienia zachowują charakter pracowniczy z ewentualnym rozszerzeniem (uprawnienia socjalne) na byłych pracowników (emeryci i renciści) oraz członków rodzin. W szczególności niektóre układy zbiorowe przewidują pierwszeństwo w zatrudnieniu członków rodziny pracownika, który zmarł wskutek wypadku przy pracy. Jeśli chodzi o pojawiające się ograniczenia zakresu podmiotowego układów, dotyczą one głównie kadry zarządzającej różnych szczebli (w zakresie, podmiotowym lub przedmiotowym, wykraczającym też poza art. 241²⁶ § 2 k.p.). Bardzo rzadko zakres stosowania układów był rozszerzany na osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych). W żadnym z badanych przez nas układów, nawet zawartych już po nowelizacji prawa związkowego, nie określano warunków zatrudnienia dla osób niebędących pracownikami.

Największa aktywność układowa miała miejsce w ramach sekcji PKD przetwórstwo przemysłowe, dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz, parę wodną (w tym ostatnim przypadku często układy obejmujące znaczącą liczbę pracowników) oraz transport i gospodarka magazynowa. Układy zakładowe dla dużej liczby pracowników są również zawierane w finansach i ubezpieczeniach. Niewielka aktywność układowa charakteryzuje handel, kulturę, sport i rekreację (hotelarstwo). Zwraca uwagę brak większej aktywności układowej w szeroko rozumianym systemie edukacji, gdzie istnieje przecież dość silna reprezentacja związkowa. Układów zakładowych nie zawiera się, co do zasady, w administracji publicznej.

Ważnym czynnikiem wpływającym na aktywność układową jest wielkość pracodawcy. Układy, z pewnymi wyjątkami (np. spółdzielczość), w zasadzie nie są zawierane dla mniejszych pracodawców (zatrudniających do 50 pracowników). Układy są zawierane przede wszystkim dla dużych podmiotów. Dla pracodawców małych (do 9 pracowników) oraz średnich (10-49 pracowników) w latach 2017-2021 zawierano jedynie kilka układów zbiorowych, mających siłą rzeczy bardzo ograniczony zakres stosowania. W rezultacie z perspektywy statystycznej aktywność układowa u małych i średnich pracodawców nie wpływa w znaczący sposób na sytuację zakładowych układów zbiorowych. Tę kształtują negocjacje w dużych i wielkich podmiotach. Dla dużych pracodawców (50-249 pracowników) zawarto odpowiednio 20, 33, 27, 26 oraz 18 układów, których zakres stosowania obejmował 5736,

⁴² Przykładem jest zakładowy układ zbiorowy dla pracowników „PKP Intercity” S.A.

5537, 3809, 3708 oraz 2808 osób. U wielkich pracodawców (co najmniej 250 pracowników) zawarto odpowiednio 19, 17, 25, 16 oraz 20 układów, których zakres stosowania obejmował 21 712, 13 610, 15 305, 7404 oraz 15 843 osób.

Bardzo ważnym czynnikiem wpływającym na aktywność układową są charakter, struktura właścicielska oraz historia danego podmiotu. Duża część układów zbiorowych (w niektórych województwach nawet ponad połowa) to porozumienia zawierane przez podmioty powiązane ze Skarbem Państwa lub jednostkami samorządu terytorialnego. Układy obowiązują lub są zawierane również u pracodawców, którzy przeszli proces komercjalizacji i prywatyzacji. Nawet w przypadku prywatyzacji często udaje się zachować układy zbiorowe w dużych podmiotach (zwłaszcza jeśli działają tam silne organizacje związkowe). Zarówno dane, jak i rozmowy z partnerami społecznymi prowadzą do tezy, że wśród podmiotów gospodarczych układy zbiorowe są najbardziej popularne tam, gdzie regulacja układowa istniała już wcześniej (np. przed prywatyzacją). Istnienie układu zbiorowego jest wówczas postrzegane jako tradycyjny i stały element funkcjonowania organizacji (nawet jeśli wobec treści układu i jego wpływu na kondycję podmiotu są formułowane krytyczne uwagi). Rzadszym (czy nawet rzadkim) zjawiskiem jest natomiast zawieranie układów w podmiotach, które były tworzone od podstaw lub są wynikiem wejścia na rynek polski podmiotów zagranicznych, które nie uczestniczyły w procesach prywatyzacyjnych (choć takie sytuacje oczywiście też mają miejsce). W rezultacie, z pewną rezerwą należy pochodzić do danych, z których wynika, że więcej układów zbiorowych jest zawieranych przez pracodawców zaliczanych do obszaru własność prywatna niż przez pracodawców zaliczanych do kategorii własność państwowa. Nawet jeśli obecnie pracodawcę można zakwalifikować jako „pracodawcę prywatnego”, nie można abstrahować od genezy i ewolucji danego podmiotu (danej organizacji). Rozmówcy związkowi zwracali uwagę na różnice w podejściu do układów zbiorowych w zależności od miejsca siedziby podmiotu zatrudniającego: większa skłonność do podejmowania rokowań układowych przez inwestorów zagranicznych – w tym zwłaszcza pochodzących z niektórych państw (choć przebadane układy zbiorowe z ostatniego okresu jedynie częściowo potwierdzają tę tezę).

Analiza układów zawartych w latach 2015-2022 pokazuje, że były to porozumienia zawierane głównie przez spółki Skarbu Państwa (z udziałem Skarbu Państwa), w tym podmioty wchodzące w skład grup kapitałowych. Układy zawierano też dla instytutów badawczych, podmiotów świadczących usługi komunalne oraz spółdzielni (w tym spółdzielni mieszkaniowych). Jeśli chodzi o spółki traktowane jako podmioty sektora prywatnego, znacząca część układów została zawarta przez spółki, które powstały w wyniku komercjalizacji

i prywatyzacji. Występuje pewna liczba porozumień (w tym dość dużych układów), których nie można zaliczyć do tej kategorii (aktywność partnerów społecznych niezależna od czynnika publicznego – nawet w ujęciu historycznym).

Praktycznie nie zawiera się układów zbiorowych w administracji publicznej (pracownicy zatrudnieni w urzędach obsługujących organy administracji rządowej, samorządowej oraz władzy państwowej). Układ zbiorowy obowiązuje w ZUS, natomiast nie ma układu w KRUS.

Układy zakładowe nie tworzą spójnego systemu. Są rozproszone i determinowane sytuacją poszczególnych podmiotów. Obejmują ograniczoną liczbę pracodawców oraz stosunkowo niewielu (procentowo) pracowników. Obowiązują przede wszystkim w podmiotach, które w jakiś sposób są powiązane z państwem (np. spółki Skarbu Państwa, instytucje badawcze) oraz jednostkami samorządu terytorialnego (usługi komunalne). Wyrażna jest natomiast słabość układów zbiorowych w ściśle rozumianym sektorze prywatnym.

W sumie, biorąc pod uwagę sytuację układów ponadzakładowych i zakładowych, można mówić o głębokim kryzysie idei układowego kształtowania warunków zatrudnienia. Zakresem stosowania układów objęta jest stosunkowo niewielka część uprawnionych. Układy zbiorowe pozostają instytucją żywą w pewnych typach podmiotów. Nie tworzą spójnego systemu. W ogóle nie występuje mechanizm ujednolicenia warunków zatrudnienia między podmiotami konkurującymi.

Bardzo zróżnicowane są poziom legislacyjny oraz technika tworzenia poszczególnych układów. Przykładem jest relacja między tekstem głównym a załącznikami. W niektórych porozumieniach znaczna część regulacji znajduje się właśnie w załącznikach. Dotyczy to nie tylko materii płacowych. W formie załącznika określa się również zakres podmiotów objętych zakresem stosowania układu (ma to znaczenie zwłaszcza przy układach ponadzakładowych). Preferowanie techniki załączników można uznać wyraz dążenia do większej elastyczności. Strony mają możliwość zmiany określonych treści bez potrzeby modyfikowania tekstu głównego. Charakterystyczne są np. zmiany załączników z wykazami podmiotów objętych układem ponadzakładowym, gdzie charakterystyczną tendencją było ograniczanie listy pracodawców („wychodzenie” z układów ponadzakładowych). Niektóre układy charakteryzują się dużym zakresem powtórzeń regulacji ustawowych. Jakkolwiek taka technika pozwala na realizację funkcji informacyjnej, może jednocześnie osłabiać walor normotwórczy (wrażenie rozbudowanej regulacji układowej) oraz powodować wątpliwości co do intencji stron – chęć informowania o treści przepisów czy przejęcie standardów ustawowych (co ma znaczenie w razie zmiany, zwłaszcza na niekorzyść pracowników, standardów ustawowych).

Dość zróżnicowane były relacje badanych układów do innych aktów autonomicznych, w tym zwłaszcza regulaminów. Pierwszą sytuacją jest regulowanie tych samych materii przez układy i regulaminy. Konieczne jest wówczas zastosowanie reguł kolizyjnych, w tym reguły korzystności (art. 9 § 3 k.p.), o ile jest adekwatna albo innych mechanizmów usunięcia kolizji. Po drugie, układy tworzą regulacje ogólne, które są niejako wypełniane przez regulaminy (inne porozumienia zbiorowe). Po trzecie, układ formułuje swoiste upoważnienie dla regulaminów (innych porozumień), które stają się aktami quasi-wykonawczymi (to rozwiązanie budzi też zresztą największe wątpliwości konstrukcyjne). Po czwarte, układ może zakładać pomocnicze działanie innych aktów, np. porozumień w sprawie wzrostu wynagrodzeń, które uzupełniają regulację układową.

Podstawową materię układową stanowią wynagrodzenia za pracę. W niektórych przypadkach zakres przedmiotowy układów zbiorowych jedynie w niewielkim zakresie wykracza poza zakres przedmiotowy regulaminu wynagradzania, który kształtuje zasady wynagradzania za pracę oraz może kształtować inne świadczenia związane z pracą (art. 77² § 1 i 2 k.p.). Takie „szczątkowe” układy są charakterystyczne zwłaszcza dla mniejszych podmiotów oraz jednostek działających w sektorze publicznym. Na tym tle wyróżniają się kompleksowe porozumienia zawierane dla dużych organizacji gospodarczych.

Układy ustalają systemy wynagradzania za pracę np. czasowy, czasowo-premiowy, czasowo-premiowo-prowizyjny, akordowy, prowizyjny czy wreszcie ryczałtowy. Elementem układu lub załącznikiem do niego są tabele płacowe (odpowiadające poszczególnym systemom) oraz systemy warunkujące nabywanie oraz wysokość innych składników wynagrodzenia. Jeden z układów ponadzakładowych kształtował najniższe wynagrodzenia pracownicze na poziomie 110 albo 120% ustawowych gwarancji wynagrodzenia minimalnego. W przypadkach uzasadnionych charakterem pracy przewidziane były dodatkowe honoraria autorskie. Sposób kształtowania wynagrodzeń jest z reguły dostosowany do specyfiki podmiotów objętych zakresem stosowania układu, w tym przedmiotu prowadzonej przez nie działalności. Niektóre układy zawierają też mechanizm wzrostu wynagrodzeń – zazwyczaj oparty na porozumieniu negocjowanym corocznie ze stroną związkową (ewentualnie z koncesjami na rzecz pracodawcy, jeśli porozumienie nie zostanie osiągnięte).

Niektóre układy (zwłaszcza ponadzakładowe) podnosiły wysokość wynagrodzenia za okresy niewykonywania pracy, np. wynagrodzenia przestojowego (70% zamiast 60% stawki osobistego zaszeregowania, 70% wynagrodzenia urlopowego, jednak nie mniej niż gwarancje wynikające z art. 81 § 1 i 2 k.p.) oraz wynagrodzenia chorobowego (np. 100% podstawy wymiaru dla pracowników z 15-letnim stażem pracy). Jeden z układów określał sytuacje, w

których pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia gwarancyjnego za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przy pracy uzależnionej od tych warunków (temperatura poniżej minus 20 w ciągu całego dnia pracy, burze śnieżne, silne wichury, deszcze, gołoledź; o przerwaniu pracy decyduje bezpośredni przełożony).

Typowymi dodatkowymi składnikami wynagrodzenia są premie i dodatki. Część badanych układów (zwłaszcza w kontekście premii) zawierała jedynie pewne ogólne mechanizmy i gwarancje, odsyłając do regulacji bardziej szczegółowych. Przykładem może być jeden z ponadzakładowych układów zbiorowych, który określa ogólne zasady premiowania i odsyła do aktów zakładowych. Premie, pełniące głównie funkcję motywacyjną, mają z reguły charakter indywidualny, choć również bywają powiązane z sytuacją pracodawcy jako całości (premie bilansowe). Premiowe systemy warunkujące (cele i reduktory premiowe) są uzależnione od przedmiotu działalności pracodawcy oraz koncepcji stymulowania pracowników. Zakres stosowania metody premiowej oraz jej konstrukcje są bardzo zróżnicowane (co odzwierciedla zasadnicze różnice w podejściu do zarządzania zasobami ludzkimi w różnych organizacjach). W jednym z najbardziej rozbudowanych systemów premiowych układ zbiorowy reguluje m.in. zasady wyznaczania celów w ramach planów sprzedaży, zasady tworzenia planu sprzedaży, wyliczenie należnej premii, rozliczenie premii czy też zasady odwoływania się od decyzji o nieprzyznaniu premii.

Wśród stosowanych dodatków, które również odzwierciedlają charakter i cele pracodawcy, można wskazać m.in. dodatki funkcyjne (np. dodatek mistrzowski czy dodatek dla brygadzysty), dodatki stażowe, dodatki za realizację dodatkowych zadań, dodatki za pracę w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych (np. w górnictwie). W takich przypadkach układy zazwyczaj określają stopnie uciążliwości lub szkodliwości. Wyróżniają się (pojawiające się wyjątkowo) dodatek za dyżur pełniony w domu (2 układy), dodatek hutniczy (1 układ) oraz dodatek do wynagrodzenia do 30% w przypadku osób mieszkających za granicą i przebywających w RP celem realizacji obowiązków pracowniczych (1 układ). Ciekawym i specyficznym rozwiązaniem jest dodatek mentorski. Przysługuje osobom przekazującym kompetencje nowo zatrudnionym osobom na stanowiskach robotniczych – tj. tzw. szkolenie stanowiskowe lub mentoring. Dodatek jest wypłacany w kwocie 300 zł m/ce. Wysokość dodatku jest corocznie waloryzowana. Wreszcie pojawiają się dodatki dostosowane do rodzaju działalności pracodawcy, np. dodatek za obsługę drugiego instrumentu podczas koncertu, dodatkowe wynagrodzenie za próby i koncerty ponadwymiarowe czy dodatek objazdowy – za koncerty/występy na wyjeździe. W jednym z układów

zakładowych w górnictwie przewidziany był deputat węglowy. Poza tym badane układy nie przewidywały wypłaty wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna.

W przypadku części układów można mówić o kompleksowym podejściu do wynagrodzeń i próbie zbudowania systemu promującego efektywność (w jednym z porozumień przewidziano kilka różnych świadczeń finansowanych z systemu motywacyjnego). Takie rozwiązania charakteryzują przede wszystkim układy zakładowe zawierane w sektorze prywatnym. Układy zbiorowe zawierane w sektorze publicznym oraz u niektórych pracodawców z udziałem Skarbu Państwa w większym stopniu odwołują się do samego świadczenia pracy oraz elementu lojalności i doświadczenia (świadczenia z tytułu długoletniej pracy). Sformułowanie w tym zakresie ogólnych wniosków byłoby jednak trudne.

Wśród innych świadczeń ze stosunku pracy dominują nagrody jubileuszowe (z preferencjami dla okresów zatrudnienia w branży czy w określonych podmiotach, przysługujące również za okresy nieprzewidziane w ustawie, np. do 50 lat pracy) oraz korzystniej ukształtowane odprawy emerytalne i rentowe (wyższy poziom dla pracowników z dłuższym stażem pracy, również z preferencjami dla zatrudnienia w określonych branżach czy podmiotach). Jeden z układów ponadzakładowych różnicuje podstawę wymiaru świadczeń, uwzględniając staż pracy w danej branży (traktowany korzystniej) oraz poza branżą. Głównie w układach zawieranych w sektorze publicznym pojawia się prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (niewynikające z ustawy). Zarówno na poziomie zakładowym jak i ponadzakładowym pojawia się nagroda z zysku (będąca z reguły szczególną postacią premii). Jeden z układów przewidywał nagrodę z okazji święta branżowego. Część układów zbiorowych przewiduje tworzenie funduszy nagród jako świadczeń uznaniowych (zazwyczaj z określeniem puli środków przeznaczonych na nagrody). O ich przyznawaniu ma decydować pracodawca (ewentualnie we współdziałaniu ze związkami zawodowymi). Kryteria przyznawania nagród są określane w sposób ogólny (np. wzorowe wykonywanie pracy). Nagrody mogą mieć również charakter niepieniężny. Niektóre układy przewidują ekwiwalent za korzystanie z własnego sprzętu. Ważnym elementem ochrony interesów pracowniczych jest rozbudowa systemu odpraw (odszkodowań) na wypadek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Z dodatkowej ochrony korzystają np. pracownicy starsi. Rozwiązania układowe mogą tworzyć dla nich gwarancje dochodu.

W różnym stopniu badane układy regulują zasady zatrudniania, strukturę stanowisk oraz ścieżkę kariery. Typowym elementem regulacji układowej jest określenie wymagań kwalifikacyjnych na poszczególnych stanowiskach (przy wykonywaniu określonych prac). Niektóre układy zawierały system wartościowania stanowisk (prac). W niektórych można

odnaleźć pewne elementy ścieżki kariery w przedsiębiorstwie (zakładzie pracy), w tym mechanizm rekrutacji wewnętrznej. Jeden z układów (spółka Skarbu Państwa) przewidywał mechanizm kontynuacji zatrudnienia. Pracownicy zatrudnieni na czas określony podlegają ocenie na 14 dni przed upływem czasu, na jaki umowa została zawarta. Kontynuacja zatrudnienia zależy od wyników tej oceny. Dość częstym rozwiązaniem (prawie wszystkie układy ponadzakładowe, niektóre układy zakładowe) jest pierwszeństwo zatrudnienia członków rodziny pracownika, który zmarł lub (rzadsze rozwiązanie) stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Niemniej jednak w tym obszarze znaczenie regulacyjne układów zbiorowych pozostaje dość ograniczone.

W badanych układach dość rzadko pojawiają się kompleksowe regulacje dotyczące promowania rozwoju pracowników i dostępu do szkoleń zawodowych. Wyjątkiem jest tu układ dla jednej ze spółek Skarbu Państwa, gdzie znalazły się rozbudowane postanowienia dotyczące możliwości szkoleń, podnoszenia kwalifikacji zawodowych/rozwojowych oraz jeden z układów zakładowych zawartych w sektorze prywatnym, który zawierał szereg postanowień dotyczących zatrudnienia, awansów oraz zasad szkolenia pracowników. Innym (niewątpliwie istotnym) przykładem są gwarancje wynagrodzenia za czas przekwalifikowania (jeden z układów ponadzakładowych) – mechanizm ten zwiększa zdolność adaptacji zatrudnionych.

Typowy przedmiot układów zbiorowych stanowi szeroko rozumiana materia czasu pracy i urlopów wypoczynkowych. Ważnym elementem regulacji jest ustalanie dopuszczalnych systemów czasu pracy oraz tworzenie ram formalnych dla rozkładów czasu pracy. Niektóre układy wskazują dopuszczalne systemy czasu pracy, np. równoważny⁴³ i zadaniowy, rzadziej skrócony tydzień pracy oraz tzw. system weekendowy. W jednym z układów ponadzakładowych znalazło się umocowanie do stosowania zadaniowego czasu pracy oraz delegacja dla regulaminów pracy do określenia stanowisk, na których system ten może być wykorzystywany. Jeden z układów ponadzakładowych i jeden zakładowy wprowadzały skrócony czas pracy odpowiednio dla prac wykonywanych w szczególnych warunkach, w tym dla prac związanych z produkcją materiałów wybuchowych w warunkach niebezpiecznych oraz w przypadku pracy pod ziemią. Inny z układów zakładowych wprowadza z kolei dłuższe przerwy wliczane do czasu pracy (30 minut) na określonych stanowiskach (większa intensywność pracy). Niektóre układy przewidywały stosowanie pracy zmianowej. W większości układów ustala się dopuszczalne okresy rozliczeniowe (dla poszczególnych systemów czasu pracy), przy czym tylko w jednym układzie (instytucja kultury) zastosowano

⁴³ W jednym z układów stworzony dość specyficzny (trwały) system równoważny, w którym praca od poniedziałku do piątku jest wykonywana przez 8,5 godziny, a w piątki przez 6 godzin.

12-miesięczny okres rozliczeniowy. Jeden z układów ponadzakładowych określał układ dni wolnych od pracy, dwa inne przesądzały, że dniami wolnymi od pracy wynikającymi z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy są soboty (choć z pewnymi wyjątkami w jednym z nich). Dwa układy przewidywały dodatkowe dni wolne od pracy – święta branżowe (Dzień Górnika oraz Dzień Energetyka). Niektóre układy określają zasady wydawania harmonogramów (grafików), co można uznać za dodatkowe zwiększenie przewidywalności procesu pracy (ważne z perspektywy czasu poza pracą).

Gdy chodzi o pracę ponadwymiarową, pracowników chroni też wymóg wcześniejszego (na co najmniej 16 godzin) informowania o powierzeniu pracy nadliczbowej oraz uzgadniania pracy nadliczbowej z zakładowymi organizacjami związkowymi. Niektóre układy podwyższały dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych w skali roku, np. do 376 albo 416 (!) godzin. Zdarzało się (dwa układy ponadzakładowe) podwyższanie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych (część postanowień modyfikowana później w protokołach dodatkowych). Jeden z układów ponadzakładowych określa maksymalny udział pracy nocnej w ogólnym czasie pracy pracowników.

Gdy chodzi o urlopy pracownicze, dodatkowe uprawnienia urlopowe najbardziej rozbudowane uprawnienia przewidywał układ zakładowy zawarty w górnictwie i gwarantujący wyższy wymiar urlopu z uwzględnieniem okresów pracy pod ziemią (21 dni po roku pracy, 26 po 5 latach pracy) oraz urlop dodatkowy (5 dni po 5 latach, 8 dni po 10 latach pracy), który jednak nie przechodzi na kolejne lata. Inny układ zakładowy przewidywał dodatkowy dzień urlopu po 10 latach pracy. Jeden z układów ponadzakładowych przewiduje natomiast dodatkowy urlop z tytułu pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

W niektórych układach zakładowych pojawiają się regulacje dotyczące organizacji pracy, np. możliwość wydawania poleceń dotyczących pełnienia dyżurów pracowniczych w drodze emaila lub smsa. Zwraca uwagę, że badane układy, nawet te zawarte w ostatnim okresie, w zasadzie nie regulują problematyki pracy na odległość. Po pierwsze, może to wskazywać na brak potrzeby regulacji układowej wobec istnienia dużych możliwości wprowadzenia pracy zdalnej (rozbudowa uprawnień kierowniczych pracodawcy). Ewentualne regulacje zbiorowe stanowią przedmiot raczej innych autonomicznych źródeł prawa pracy. Po drugie, brak regulowania pracy na odległość przez partnerów społecznych można uznać za swoisty symbol „nienadążania” układów zbiorowych w ich obecnej postaci za potrzebami rynku. Jeden z układów zawiera obszerną regulację dotyczącą monitoringu miejsca pracy, poczty służbowej i pojazdów. W dwóch układach (m.in. w transporcie) uregulowano zasady przeprowadzania

trzeźwości (w tym na wniosek innego pracownika, koszty uzależnione od wyniku badania). Jeden z układów określił zasady zgłaszania skarg do pracodawcy.

W niektórych układach (decydujący wydają się charakter i specyfika pracy) pojawiają się postanowienia dotyczące zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, np. dotyczące zapewnienia środków ochrony indywidualnej, czyszczenia odzieży roboczej, posiłków i napojów regeneracyjnych. Jeden z układów ponadzakładowych w sektorze publicznym przewiduje bezpłatne umundurowanie dla pracowników. Gwarantuje też urlop na poratowanie zdrowia⁴⁴ oraz dodatkowy urlop na leczenie uzdrowskowe (jeśli praca jest wykonywana w szczególnych warunkach). W jednym z porozumień pracodawca jest obowiązany do tworzenia odpowiednich stanowisk dla kobiet w ciąży. Jeden z układów zakładowych przewiduje rozbudowane świadczenia od pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, w tym dodatkowe świadczenie w razie śmierci w wysokości zasiłku pogrzebowego; zadośćuczynienie za wypadek w wysokości 75 000 zł. Pracodawca zapewnia pomoc i wsparcie przy organizacji i finansowaniu leczenia i rehabilitacji. Załącznikiem do jednego z układów jest polityka antymobbingowa. W jednym z układów ponadzakładowych strona pracodawcza zobowiązuje się do zagwarantowania pracownikom opieki lekarskiej.

Większość układów przewiduje świadczenia socjalne dla pracowników lub innych osób (np. członków rodziny czy byłych pracowników – emerytów i rencistów). Układ zbiorowy jednak nie przejmuje a raczej uzupełnia materie regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (stąd regulacja układowa pozostaje zazwyczaj dość ograniczona). Zdarzają się świadczenia związane z przedmiotem działalności pracodawcy, np. zniżka w opłatach za korzystanie z energii elektrycznej. W niektórych przypadkach układy tworzą same gwarancje uprawnień, podczas gdy szczegóły mają być określone w regulaminach z.f.ś.s. Wśród postanowień samoistnych można wskazać zobowiązanie pracodawcy do finansowania (w 95%) pakietów medycznych dla pracowników. Gdy chodzi o wsparcie dla emerytów i rencistów układ dla jednej ze spółek Skarbu Państwa zawierał zobowiązanie pracodawcy do udzielania pomocy w załatwianiu spraw osobistych. Żaden z badanych układów nie przewidywał rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ani obniżenia wysokości odpisu. W jednym przypadku pracodawca zobowiązywał się natomiast do zwiększania środków funduszu o 20% w stosunku do odpisu podstawowego. Jeden z układów ponadzakładowych gwarantuje (w określonych sytuacjach) prawo do bezpłatnego mieszkania lub osady służbowej.

⁴⁴ Staż pracy w danej kategorii podmiotów (20 lat), gwarancje zachowania prawa do 80% wynagrodzenia.

Układy z reguły nie tworzą kompleksowej polityki ułatwiania łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Niektóre porozumienia przewidują jednak pewne uprawnienia, które niewątpliwie można uznać za istotne z punktu widzenia pracowników wychowujących dzieci. Do takich można zaliczyć dodatkowy dzień wolny z tytułu urodzenia dziecka, dodatkowy dzień wolny w celu sprawowania opieki nad dzieckiem czy też prawo do obniżenia wymiaru czasu pracy w pewnych okresach. Zakres regulacji w obszarze *work-life balance* i poziom wsparcia pracowników były w badanych układach zbiorowych znacząco zróżnicowane. Można odnieść wrażenie, że aktywność partnerów społecznych jest tu jednak większa niż w innych obszarach istotnych z punktu widzenia budowania pozycji osób zatrudnionych.

Żaden z badanych układów nie tworzył kompleksowych rozwiązań dla pracowników starszych, w szczególności nie budował mechanizmów wspomagających kończenie aktywności zawodowej. Wyjątek stanowią wspomniane wcześniej uprawnienia na wypadek zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników, które miały łagodzić utratę miejsca pracy, a nawet zapewnienie środków utrzymania do osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień. Dalej idąca ochrona stanowi jednak wyjątek. Co więcej, zostaje uruchomiona w razie ustania stosunku pracy.

Część układów regulowała zasady współdziałania ze związkami zawodowymi oraz uprawnienia zakładowych organizacji związkowych. Do pierwszej grupy należą postanowienia dotyczące ocen funkcjonowania układu zbiorowego (jeden z układów tworzy w tym celu specjalną komisję) oraz rozstrzygania pojawiających się kwestii spornych, wprowadzające wymóg udzielenia odpowiedzi na pytanie związkowe w określonym terminie lub (oraz) dotyczące określonych zagadnień, regulujące zasady korzystania przez stronę związkową z pomocy ekspertów i doradców podczas spotkań (negocjacji) ze stroną pracodawczą czy wreszcie gwarancje minimalnej częstotliwości spotkań strony pracowniczej z przedstawicielami pracodawcy lub obowiązek spotkania z przedstawicielami związków zawodowych na ich wniosek.

Wśród gwarancji funkcjonowania związków zawodowych (przede wszystkim zakładowych organizacji związkowych w układach zakładowych) należą m.in. korzystniej (niż w ustawie) ukształtowane zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w celu pełnienia funkcji związkowych, gwarancje korzystania z pomieszczeń pracodawcy (dedykowanych zakładowej organizacji związkowej lub ogólnych), gwarancje korzystania z innych środków technicznych (w tym zwłaszcza w zakresie łączności), prawo do przejazdu zakładowymi środkami transportu (w miarę dostępności), możliwość korzystania z samochodu służbowego na wyjazdy

związkowe, refundacja kosztów podróży w celach związkowych. Jeden z układów ponadzakładowych w sektorze publicznym gwarantuje związkom zawodowym nieodpłatne korzystanie z pomieszczenia z podstawowym wyposażeniem, możliwość korzystania z sali konferencyjnej oraz innych pomieszczeń pracodawców (pracodawców tych łączy pewna więź organizacyjna, stąd możliwość sformułowania takich gwarancji na poziomie ponadzakładowym). Układy precyzują też (a w pewnych przypadkach rozbudowują) obowiązki informacyjne pracodawców lub struktur związkowych. W myśl postanowień jednego z układów zakładowa organizacja związkowa, na wniosek pracodawcy, informuje o liczbie członków, zmianach personalnych we władzach, zmianach organizacyjnych i strukturalnych. Niektóre układy regulują też zasady rozstrzygania wątpliwości interpretacyjnych na gruncie funkcjonowania porozumienia. Wszystkie badane układy zbiorowe zostały zawarte na czas nieokreślony. Trwałość niektórych została wzmocniona przez przedłużenie okresów wypowiedzenia (np. do 6, 9, 12 a nawet 30 miesięcy lub przez zastrzeżenie skutku w postaci rozwiązania z końcem roku kalendarzowego). Najdłuższe okresy wypowiedzenia były przewidziane w jednostce samorządowej, spółce Skarbu Państwa oraz spółce, która przeszła proces prywatyzacji. W jednym przypadku (spółka Skarbu Państwa) przewidziano procedurę poprzedzającą wypowiedzenie układu. Strony powinny podjąć rokowania (mające na celu utrzymanie układu) i dopiero w razie nieosiągnięcia porozumienia dopuszczalne jest wypowiedzenie. Czas przewidziany na rokowania to 60 dni. Rzadkim rozwiązaniem (2 układy) jest tzw. klauzuli wieczności (przedłużone stosowanie postanowień układu do czasu wejścia w życie nowego układu lub rezygnacji ze standardów dotychczasowym). W jednym z układów przewidziano przedłużoną (o 5 miesięcy) skuteczność postanowień rozwiązanego układu. W dwóch układach przewidziano obowiązek rozpoczęcia rokowań układowych, gdyby doszło do rozwiązania układu zawierającego to postanowienie.

Analizowane układy zbiorowe (zawierane przez podmioty o różnej strukturze właścicielskiej i różnej wielkości, a także prowadzące działalność w różnych obszarach) skłaniają do refleksji o swoistej stagnacji metody układowej. Przynajmniej w części przypadków (dotyczy to nawet porozumień zawieranych w ostatnich latach) układy nie mogą być uznane za nowoczesny mechanizm adaptacji warunków pracy do zmieniającego się otoczenia. Wiele kwestii istotnych już dzisiaj oraz mających znaczący potencjał na przyszłość nie jest przedmiotem szerszej regulacji układowej. Treść układów może wskazywać na brak strategii w takich obszarach jak dostosowanie organizacji pracy do nowych technologii, rozwój kapitału społecznego, *work-life balance* (choć tu aktywność partnerów społecznych jest stosunkowo największa) czy sytuacja osób starszych. Układy zbiorowe dotychczas nie

zareagowały na rozszerzenie gwarancji w zakresie wolności zrzeszania się i praw związkowych.

4. Przyczyny kryzysu układów zbiorowych pracy.

4.1. Uwagi wstępne. Stan obecny, który można określić jako kryzys układów zbiorowych, stanowi efekt różnych procesów uwarunkowań. Część z nich ma charakter faktyczny (sytuacja partnerów społecznych i ich potencjał negocjacyjny), część charakter prawny (ramy prawne rokowań zbiorowych jako czynnik utrudniający lub co najmniej „niewspierający” prowadzenie rokowań zbiorowych).

4.2. Ogólne uwarunkowania kryzysu rokowań układowych. Gdy chodzi o uwarunkowania faktyczne, punktem wyjścia jest ograniczony zakres reprezentacji przez związki zawodowe i organizacje pracodawców. Poziom uzwiązkowienia po stronie pracowniczej jest niski, natomiast po stronie pracodawczej bardzo niski. Jednocześnie, gdy chodzi o reprezentację pracodawców, należy podkreślić fakt zrzeszania dużych podmiotów i organizacji, co powoduje, że odsetek pracowników zatrudnionych u pracodawców zrzeszonych jest wyższy (porównywalny z poziomem zrzeszenia w związkach zawodowych).

Po stronie pracowniczej, oprócz niskiego poziomu uzwiązkowienia, kluczowym problemem jest niewielka liczba pracodawców objętych zakresem działania zakładowych organizacji związkowych (podczas gdy istnienie tej struktury stanowi konieczny warunek korzystania z podstawowych uprawnień w obszarze rokowań zakładowych). Rozkład struktur zakładowych (z uwzględnieniem wielkości i charakteru pracodawcy) jest nierównomierny. Praktycznej alternatywy nie stanowi konstrukcja międzyzakładowej organizacji związkowej. Struktury międzyzakładowe powstają głównie w określonych typach podmiotów. Oznacza to, że u większości pracodawców nie ma struktur związkowych, które mogłyby prowadzić rokowania układowe na poziomie zakładu pracy.

Zidentyfikowanym problemem po stronie związkowej jest rozdrobnienie organizacyjne i konkurencja między organizacjami. Jakkolwiek ustawa stosuje mechanizm reprezentatywności (dostosowując go do zmieniającej się sytuacji), brak współdziałania, a nawet rywalizacja między związkami zawodowymi osłabiają ich pozycję, uniemożliwiając (utrudniając) osiągnięcie efektu synergii. W kilku wywiadach jako jedną z przyczyn braku układu zbiorowego wskazywano niemożność osiągnięcia porozumienia po stronie związkowej a nawet otwarte konflikty między strukturami różnych związków zawodowych.

O ile brak zakładowych organizacji związkowych jest po części konsekwencją przyjętych rozwiązań prawnych, wpływ na sytuację rokowań może mieć również struktura samych związków zawodowych (determinowana przez ich regulacje wewnętrzne).

W rozmowach z partnerami społecznymi wskazywany był przykład NSZZ „Solidarność”, którego struktura ma charakter regionalno-branżowy, ale – jak zwracali uwagę nasi rozmówcy, z wyraźnymi preferencjami dla struktur regionalnych (potencjał organizacyjny, możliwości finansowe). Struktury regionalne reprezentują pracowników różnych branż, co ma wpływ na ich aktywność negocjacyjną. Zainteresowane prowadzeniem rokowań ponadzakładowych są natomiast struktury branżowe. Te jednak często nie dysponują odpowiednim zapleczem (finansowym, eksperckim, prawnym), aby podjąć skuteczną akcję na rzecz rokowań wielozakładowych, w szczególności wywierając konieczną presję na stronę pracodawczą. Słabość odpowiednich struktur związkowych, w zestawieniu z niechętną postawą drugiej strony (tam, gdzie taka postawa ma miejsce), musi negatywnie wpływać na możliwości prowadzenia rokowań układowych. Część naszych rozmówców wskazuje na brak komórek i struktur specjalizujących się w problematyce układów ponadzakładowych, które to komórki (struktury) mogłyby pomagać w budowaniu długofalowej polityki układowej.

Niektórzy działacze związkowi sugerują, że sytuację mogłoby zmienić np. stworzenia w ramach struktur krajowych działu (jednostki), które zajmowałyby się tylko układami zbiorowymi (w tym zwłaszcza układami ponadzakładowymi). Punktem wyjścia byłoby stworzenie odpowiedniego zaplecza, w tym prawnego i eksperckiego. Dział promowałby ideę układową w samym związku, wspierając struktury zainteresowane negocjowaniem porozumień. Wśród działań ułatwiających budowę układów wskazywano np. sprowadzenie tekstów układów negocjowanych w innych państwach. Celem działań byłby również lobbing w stosunku do państwa oraz strony pracodawczej. Sytuację mogłoby zmienić wzmocnienie struktur branżowych związków. Dotychczas działania w tym obszarze nie przybrały jednak postaci sformalizowanej. Pewne nadzieje wiązano z zapowiedziami promowania układów wielozakładowych (zwłaszcza przez NSZZ „Solidarność”⁴⁵). Wyrazem podejmowanych działań była m.in. konferencja poświęcona promowaniu rokowań wielozakładowych, w której uczestniczyli nie tylko partnerzy społeczni, lecz również przedstawiciele rządu⁴⁶. Organizowane były też inne konferencje promujące ideę rokowań układowych. Promocja układów zbiorowych jest również elementem programu OPZZ⁴⁷. Niewątpliwie strona związkowa wykazuje większe zainteresowanie zawieraniem układów zbiorowych i wykazuje w tym obszarze większą aktywność. Można jednak odnieść wrażenie, że dotychczas działania

⁴⁵ <https://www.tysol.pl/a37998-Nasz-wywiad-Piotr-Duda-W-przyszlej-kadencji-sejmu-emerytura-stazowa-i-uklady-zbiorowe>.

⁴⁶ <https://www.prawo.pl/kadry/piotr-duda-uklady-zbiorowe-to-nie-archaizm,266844.html>.

⁴⁷ <https://www.opzz.org.pl/assets/opzz/media/files/d2bde577-f1ee-4487-ae30-94714ab2fd99/program-opzz-na-lata-2018-2022.pdf>.

te nie przełożyły się na wypracowanie strategii układowej. Być może częściowo był to efekt uwarunkowań obiektywnych, w tym pandemii, która negatywnie wpłynęła na możliwość realizacji niektórych inicjatyw. Pojawia się też pytanie, czy związki zawodowe właściwie wyznaczyły krąg adresatów swoich inicjatyw. Oczywiście ideę układową trzeba promować również we własnym środowisku (choćby wobec sygnalizowanych słabości), ale należy z nią wychodzić również do podmiotów znajdujących się po drugiej stronie (pracodawcy) oraz mających wpływa na kształtowanie ram prawnych (instytucje publiczne).

Prowadzi to do bardziej ogólnego problemu, jakim jest przygotowanie potencjalnych stron rokowań układowych oraz reprezentujących ich osób do prowadzenia negocjacji. Ze strony pracodawców były podnoszone argumenty, że część działaczy związkowych, zwłaszcza na poziomie zakładowym, nie ma odpowiedniego przygotowania i doświadczenia, aby prowadzić efektywne rokowania. Powiązanym zjawiskiem jest brak zainteresowania regulacją układową ze strony samych związków zawodowych. Nawet w obszarach o dość dużym uzwiązkowieniu nie są podejmowane inicjatywy układowe. Częściowo może się to wiązać z innymi omawianymi zjawiskami, częściowo może być wynikiem braku świadomości lub determinacji samych działaczy związkowych – duże znaczenie czynnika ludzkiego w organizacjach związkowych (ten aspekt był sygnalizowany nawet przez część rozmówców związkowych).

Z brakiem odpowiednio przygotowanych negocjatorów oraz wyspecjalizowanych komórek lub struktur wiąże się brak strategii działania w obszarze ponadzakładowych układów zbiorowych. Związki zawodowe raczej sondują stronę pracodawczą, przedstawiają propozycje (które z reguły nie są jednak formalną inicjatywą układową) i czekają na sprzyjające warunki do podjęcia dialogu. Jako przyczynę braku strategii wskazuje się negatywne stanowisko drugiej strony, które w odbiorze np. związków zawodowych przesądza o niepowodzeniu rokowań. Wizję działania na rzecz pracowników łatwiej jest stworzyć na poziomie zakładu pracy, co znajduje odzwierciedlenie w systematycznym prowadzeniu negocjacji. Okresowe rokowania stanowią efekt porozumień wiążących partnerów społecznych lub pewnej praktyki charakteryzującej relacje między nimi (np. co 3 lata, a w okresie pandemii corocznie). Przedmiotem cyklicznych rokowań były przede wszystkim kwestie płacowe, ale również inne zagadnienia ważne z perspektywy zatrudnionych (np. plany w zakresie tzw. outsourcingu).

Z istnieniem/nieistnieniem strategii związkowych wiąże się ewentualna presja związków zawodowych na stronę pracodawczą. Ostatecznie jest to jeden z kluczowych czynników decydujących o szansach na podjęcie rokowań i zawarcie układu zbiorowego. W wielu przypadkach podmioty związkowe nie czują się wystarczająco silne, aby podejmować

inicjatywy układowe. Działacze związkowi deklarują też nieponawianie inicjatyw, jeśli wcześniejsze próby zakończyły się niepowodzeniem. W efekcie w wielu obszarach brak jest wystarczającej presji związkowej na pracodawców.

Związki (organizacje) pracodawców reprezentują z reguły ograniczony krąg podmiotów. Oczywiście w większości przypadków są to duże podmioty, że udział zatrudnianych przez nich pracowników jest większy (prawdopodobnie na poziomie kilkunastu procent). Dodatkowym problemem jest duże zróżnicowanie podmiotów działających w poszczególnych branżach (potencjał gospodarczy, liczba zatrudnianych pracowników). W konsekwencji brak też poczucia wspólnoty interesów. Dodatkowo utrudnia to tworzenie jednolitych rozwiązań. Jednocześnie trzeba jednak podkreślić, że podejmując rokowania układowe, partnerzy społeczni mogliby różnicować przyjmowane rozwiązania. Kryterium zróżnicowania mógłby być poziom zatrudnienia czy potencjał gospodarczy pracodawców (oba czynniki mogą być w jakiś sposób łączone). Jednocześnie organizacje członkowskie mają duży (bardzo duży) wpływ na strategię i decyzje związków (organizacji). Brak zainteresowania poszczególnych pracodawców, zwłaszcza tych znaczących, podjęciem rokowań wielozakładowych może w zasadzie przesądzać o niepowodzeniu inicjatywy.

Zdaniem strony związkowej jednym z kluczowych problemów jest brak po stronie pracodawczej podmiotów, które mogłyby prowadzić dialog wielozakładowy. W pewnych obszarach związki pracodawców nie powstały. W niektórych, na co wskazuje strona związkowa, zmieniły formę organizacyjną, tracąc status związku pracodawcy a w rezultacie też możliwość występowania jako strona rokowań układowych. Według rozmówców związkowych miał to być element strategii mającej na celu uniknięcie rozmów na temat zawarcia układu zbiorowego.

Ważnym czynnikiem wpływającym na postawy pracodawców jest sytuacja rynkowa. Silna konkurencja między pracodawcami w danej branży negatywnie wpływa na chęć angażowania się w rokowania układowe. Pracodawcy obawiają się utraty konkurencyjności. Dotyczy to zarówno rokowań zakładowych (podniesienie i petryfikacja uprawnień pracowniczych), jak i wielozakładowych (obawa przed ujednoliceniem warunków zatrudnienia). Konsekwencją objęcia układem wielozakładowym miałyby być usztywnienie sytuacji i zmniejszenie się konkurencyjności przedsiębiorstwa (argument podnoszony przez większość pracodawców). Pracodawcy chcą mieć możliwość zachowania różnych strategii kształtowania warunków zatrudnienia oraz różnych polityk socjalnych. „Żaden pracodawca nie chce być ograniczony przez innego”, jak mówili nasi rozmówcy. Jakkolwiek układy

wielozakładowe, których stronami są organizacje pracodawców, charakteryzują się dość dużym poziomem ogólności, nawet wówczas istnieje obawa przed ujednoliceniem.

Zestawienie nowych koncepcji zarządzania z tradycyjną formułą układu zbiorowego prowadziło do kolizji. Układy służące ujednoliceniu warunków zatrudnienia i świadczeń socjalnych były odbierane jako nieefektywne, podczas gdy dla pracodawców kluczowe znaczenie miała właśnie efektywność zarządzania. Tradycyjny model układowy jest oceniany jako pochodzący „z minionej epoki”, podczas gdy układy zawierane na Zachodzie są postrzegane jako bardziej progresywne i nastawione na efektywność. Dążono do zwiększania efektywności przez motywowanie a nie zrównywanie sytuacji pracowników. Partnerzy społeczni nie wypracowali formuły układu zbiorowego jako nowoczesnego aktu autonomicznego, który mógłby być odpowiedzią na wyzwania współczesności. Niektórzy pracodawcy uważają, że układ oznacza nieproporcjonalne obciążenia pracodawcy w kontekście kosztów zatrudnienia. Zwracano też uwagę na różnicę w zachowaniu podmiotów zagranicznych w rodzimych jurysdykcjach oraz w Polsce, podkreślając, że każdy wykorzystuje sytuację istniejącą na danym rynku.

W branżach sprywatyzowanych zwracano uwagę na różne strategie korporacyjne i podejście właścicieli. Część właścicieli nie chciała objęcia układami zbiorowymi pracy, zwłaszcza ponadzakładowymi, które mogłyby powodować usztywnienie warunków zatrudnienia oraz ograniczać konkurencyjność. W rezultacie nie podejmowano nowych rokowań układowych, a nawet następowało ograniczenie zakresu obowiązywania istniejących porozumień (ograniczanie liczby pracodawców, do których układ znajduje zastosowanie).

Sceptyczne stanowisko pracodawców (a przynajmniej ich części) wobec układów zbiorowych pracy powoduje, że strona pracodawcza zazwyczaj nie formułuje strategii rokowań układowych. W niektórych przypadkach można wręcz mówić o strategii negatywnej (torpedowanie inicjatyw układowych, dążenie do „uwolnienia się” od standardów układowych). Zdarzają się jednak wyjątki, np. w grupach kapitałowych próbujących budować kompleksową strategię działań, w tym w obszarze zatrudnienia (społeczna odpowiedzialność biznesu, budowanie wizerunku grupy). Przykładem mogą być działania PKN Orlen, mające na celu m.in. godne i przyjazne warunki pracy. Cel ten był realizowany w szczególności przez inicjatywę rokowań układowych (akcentowania partnerstwa i współpracy). Można zakładać, że w tym przypadku czynnikiem stymulującym był charakter pracodawców i ich powiązanie ze Skarbem Państwa. W ramach grupy wyznaczono standardy, którym powinny odpowiadać warunki zatrudnienia, i które wpłynęły na kształt zawieranych zakładowych układów zbiorowych. W wyniku tych działań doszło do zawarcia w 2019 r. kilku układów zbiorowych

dla pracodawców z grupy, w wyniku czego zakres objęcia układami zbiorowymi zwiększył się u polskich pracodawców grupy z 39 % (2018 r.) do 73 % (2019 r.)⁴⁸. Jest to przykład roli, jaką w rokowaniach układowych odgrywa nastawienie pracodawcy (wola pracodawcy) oraz potencjalnego znaczenia państwa, które może oddziaływać na podmioty powiązane z nim kapitałowo. Również w jednej grupie niezwiązanej ze Skarbem Państwa wskazywano na inicjatywę samego pracodawcy, który dążył do zawierania układów zbiorowych w celu ujednolicenia warunków zatrudnienia. Trzeba jednocześnie dodać (kwestia podnoszona przez naszych rozmówców), że w przypadku niektórych grup kapitałowych, ze względu na ich bardzo duże zróżnicowanie wewnętrzne, istnieje niewiele obszarów, w których ujednolicenie jest możliwe (choć oczywiście nie wyklucza to zawierania układów opartych na wewnętrznej dyferencjacji, jakkolwiek może być to ekonomicznie i konstrukcyjnie trudniejsze).

Z rozmów z partnerami społecznymi wynika, że dość ograniczony jest też przepływ informacji dotyczących układów zbiorowych. Bardzo niewielka jest wymiana doświadczeń międzybranżowych, co tłumaczy się zarówno brakiem zainteresowania układami wielozakładowymi, jak też małą praktyką w tym obszarze. Dotyczy to nawet samych struktur poszczególnych związków.

Rozmowy z partnerami społecznymi wskazują wreszcie na duże znaczenie czynników społecznych i psychologicznych. Relacje między partnerami społecznymi cechuje brak zaufania, a często też przekonanie, że druga strona rokowań będzie dążyć do narzucenia warunków trudnych czy wręcz niemożliwych do zaakceptowania. Brakuje poczucia wspólnoty interesów (oczywiście rokowania zbiorowe opierają się na swoistej kolizji dążeń stron, jednak poziom otwartości oraz skłonności do kompromisu mogą być różne). Postawy pracodawców cechuje nieufność co do samej instytucji układu zbiorowego pracy. W stosunku do strony związkowej pojawiał się zarzut braku woli konstruktywnego współdziałania z uwzględnieniem rzeczywistej sytuacji pracodawcy (pracodawców). Poza argumentem o wzroście obciążeń, silnie akcentowana jest obawa przed niemożnością uwolnienia się od standardów zbiorowych. Nie zawsze obawy te znajdują oparcie w rzeczywistej znajomości istoty układów zbiorowych oraz ich wpływu na funkcjonowanie relacji społecznych. Po części jest to konsekwencja braku odpowiedniej promocji układów zbiorowych, w tym braku zinstytucjonalizowanego wsparcia dla podmiotów zainteresowanych prowadzeniem dialogu lub przynajmniej rozważających podjęcie negocjacji. Wśród postaw pozytywnych, wskazujących na źródła potencjału rokowań układowych, można wskazać stanowisko pracodawców argumentujących zasadność zawarcia

⁴⁸<https://raportzintegrowany2019.orlen.pl/nasza-odpowiedzialnosc/pracownicy-i-odwykonawcy/odpowiedzialny-pracodawca/>

(i utrzymywania) układu zbiorowego chęcią ustabilizowania stosunków zbiorowych oraz zapewnienia pokoju społecznego. W szczególności układ pozwala na kompleksowe uregulowanie relacji ze stroną związkową, ograniczając niebezpieczeństwo przyszłych napięć i sporów. Źródłem takiego podejścia było zazwyczaj istnienie po drugiej stronie silnego partnera związkowego, który był w stanie wywrzeć realną presję na pracodawcę.

Pewnym problemem jest też postrzeganie związków zawodowych przez pryzmat polityki (i powiązania poszczególnych organizacji). Ma to wpływ zarówno na członkostwo i uzwiązkowienie (niechęć pracowników do jakiejś opcji politycznej), ale również na relacje ze stroną pracodawczą (np. niechęć do prowadzenia rokowań czy zawarcia porozumienia z określonymi związkami zawodowymi, które w ten sposób mogłyby zyskać na popularności). Znaczenie czynnika politycznego wzrasta w sferze publicznej oraz w przypadku podmiotów z udziałem np. Skarbu Państwa, gdzie państwo pozostaje co najmniej pośrednim pracodawcą.

Wskazywano na niewystarczającą (a nawet negatywną) rolę państwa jako regulatora relacji zbiorowych. Istniejące ramy prawne nie sprzyjają rokowaniom zbiorowym (szerzej na ten temat w dalszej części). Zwracano uwagę na niewystarczające promowanie rokowań układowych (w tym wielozakładowych) w ramach instytucji trójstronnych.

Innym problemem jest postawa państwa jako pracodawcy (rokowania z udziałem organów administracji publicznej) lub pośredniego pracodawcy (możliwość wpływania na pracodawców, np. spółki z udziałem Skarbu Państwa). Trudno odnieść wrażenie, aby państwo w większym zakresie wpływało na aktywność układową pracodawców w jakiś sposób powiązanymi z jego strukturami. Wydaje się, że organy o kompetencjach właścicielskich dysponują różnego rodzaju instrumentami, przy wykorzystaniu których mogłyby promować rokowania układowe. W praktyce możliwości te nie są (nie są w większym stopniu) wykorzystywane. Uwaga ta dotyczy przede wszystkim rokowań wielozakładowych. O ile bowiem w niektórych spółkach z udziałem Skarbu Państwa obowiązują układy zakładowe⁴⁹, brak porozumień o szerszym zakresie obowiązywania, których negocjowanie miałyby znaczące szanse powodzenia, gdyby uczestniczyły w nich duże podmioty państwowe (np. sektor paliwowy).

Odnosząc się do przyczyn kryzysu układów zbiorowych, trudno wreszcie abstrahować od szerszego kontekstu społecznego, gospodarczego i politycznego, w jakim rokowania układowe funkcjonują. Dialog społeczny jest wyrazem realizacji wolności i praw człowieka, elementem społeczeństwa obywatelskiego oraz wyrazem policentrycznego kształtowania ładu

⁴⁹ Przykładem grupa PKN Orlen <https://www.cire.pl/artykuly/serwis-informacyjny-cire-24/142798-pkn-orken-zuzp-i-porozumienia-placowe-w-spolkach-grupy-orken-powinny-godzic-interesy-stron>

społecznego. Ostatnie lata (dziesięciolecie) to kryzys idei demokracji liberalnej (demokracja nieliberalna) oraz tendencje do swoistej centralizacji w różnych obszarach życia społeczno-gospodarczego. Z różnych powodów następuje też ogólne zmniejszenie się aktywności społecznej. Niewystarczająca jest kultura dialogu i negocjacji, która zakłada konieczność ustępstw i dążenie do kompromisu, podczas gdy rzeczywistość relacji zbiorowych jest nacechowana koncentracją na własnych (partykularnych) interesach oraz dążeniem do konfrontacji.

Trzeba wreszcie zwrócić uwagę, że nie zawsze aktywność partnerów społecznych przekłada się na sytuację układów zbiorowych pracy. Jest wiele przykładów dobrej współpracy związków zawodowych z pracodawcami, której efektem nie są jednak układy zbiorowe, lecz nienazwane porozumienia zbiorowe, w tym porozumienia o współpracy oraz, co istotne, porozumienia płacowe. Zawieranie nienazwanych porozumień płacowych, nawet jeśli efektywnie zabezpieczają interesy pracowników, jest w pewnym sensie czynnikiem osłabiającym praktykę układową.

4.3. Prawne przeszkody w funkcjonowaniu układów zbiorowych.

4.3.1. Uwagi wstępne. Istnieje wreszcie szereg czynników prawnych wpływających na kondycję układów zbiorowych pracy. Przeszkody można podzielić na ogólne (dotyczące partnerów społecznych jako takich) oraz szczególne (dotyczące instytucji układów zbiorowych). Niektóre spośród tych przeszkód w ostatnich latach ustawodawca próbował eliminować, co pozwala podjąć próbę oceny wpływu zmian stanu prawnego na praktykę rokowań zbiorowych. Niestety, eliminacja przeszkód prawnych nie zawsze wpływa pozytywnie na praktykę relacji zbiorowych (a przynajmniej wpływ ten nie jest natychmiastowy). Przykładem rozszerzenie gwarancji podmiotowych prawa do rokowań zbiorowych.

4.3.2. Zakres podmiotowy rokowań zbiorowych. Problemem o wymiarze globalnym jest zakres podmiotowy rokowań zbiorowych (krąg zatrudnionych będących beneficjentami rokowań zbiorowych). W prawie polskim zagadnienie to nabierało szczególnego znaczenia wobec dość rygorystycznego ujęcia wolności i praw związkowych przy jednoczesnym dynamicznym (niekontrolowanym) rozwoju zatrudnienia niepracowniczego. Co prawda układy zbiorowe pracy mogły obejmować osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, jednak rozwiązanie to było obciążone dwoma istotnymi słabościami. Po pierwsze, zatrudnieni

ci nie byli członkami związków zawodowych negocjujących układy, co zasadniczo osłabiało ich pozycję jako potencjalnych beneficjentów układu. Po drugie, ich uprawnienia stanowiły niejako uzupełniający element układu zbiorowego zawieranego dla pracowników. Wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 r.⁵⁰ stanowił punkt wyjścia do zmian legislacyjnych i uznania wolności i praw zbiorowych osób wykonujących pracę zarobkową – również zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. Do osób tych stosuje się odpowiednio przepisy działu jedenastego kodeksu pracy (art. 21 ust. 3 u.z.z.) oraz przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 6 u.r.s.z.)⁵¹. Zatrudnieni niebędący pracownikami korzystają też z ochrony i gwarancji wynikającej z prawa związkowego (ochrona przed dyskryminacją związkową, w tym ochrona trwałości stosunku pracy, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w celu pełnienia funkcji związkowych). Zostały więc spełnione podstawowe warunki prawne do prowadzenia rokowań zbiorowych dla nie-pracowników. Osoby wykonujące pracę zarobkową, które spełniają dodatkowe warunki, są też uwzględniane przy ustalaniu liczebności struktur związkowych, co (przynajmniej teoretycznie) zwiększa szanse na tworzenie zakładowych organizacji związkowych.

Pomijając praktyczne znaczenie nowej regulacji, należy zwrócić uwagę, że nowelizacja nie rozstrzygnęła wszystkich wątpliwości prawnych dotyczących statusu prawnego nie pracowników. Najważniejszą pozostaje wpływ układów zbiorowych pracy na sytuację prawną stron umów cywilnoprawnych. Ustawodawca nie przewidział bowiem odpowiedniego stosowania art. 9 § 1 oraz art. 18 k.p., co jednoznacznie gwarantowałoby nienaruszalność standardów układowych przez umowy cywilnoprawne. Zdaniem autorów opinii normy układowe mają charakter semiimperatywny również w stosunku do umów cywilnoprawnych (wśród argumentów można wskazać odpowiednie stosowanie art. 240 k.p. czy też względy celowościowe przemawiające za niedopuszczalnością odstępstw *in peius*). Jednak z braku wyraźnego odesłania do art. 18 k.p. pogląd ten znajduje się w mniejszości. Można się obawiać, że w odniesieniu do zatrudnionych niebędących pracownikami układy zbiorowe pracy będą traktowane nie jako źródła prawa, lecz jako konstrukcje zobowiązaniowe (np. umowa na rzecz osoby trzeciej), co w zasadniczy sposób osłabi ich praktyczne znaczenie i nie pozwoli na pełną realizację celów nowelizacji. Można się też obawiać, jak w odniesieniu do nie pracowników będą stosowane przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (np. przepisy dotyczące strajku) oraz w jaki sposób na sytuację nie pracowników może oddziaływać porozumienie kończące spór zbiorowy.

⁵⁰ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. K 1/13.

⁵¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123).

Co więcej w pewnych obszarach nastąpiło zasadnicze ograniczenie zakresu podmiotowego układów zbiorowych pracy. Jakkolwiek kwestia ta była przedmiotem orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego⁵², nadal można mieć wątpliwości, czy tak restrykcyjne ograniczenie (jak np. w służbie cywilnej), gdzie ustawodawca nie bierze pod uwagę specyfiki pracy i podejmowanych czynności, jest rzeczywiście zgodne ze standardami międzynarodowymi. Należy zwrócić uwagę na co najmniej część argumentów podniesionych we wniosku NSZZ „Solidarność” skierowanym do Trybunału Konstytucyjnego w 2014 r.⁵³. Wydaje się, że zakres i sposób ograniczenia prawa do rokowań zbiorowych – bez zapewnienia innych adekwatnych procedur umożliwiających udział pracowników w kształtowaniu warunków zatrudnienia w sektorze publicznym (obecne rozwiązania w naszej ocenie nie są wystarczające) – nie odpowiada w pełni gwarancjom międzynarodowym⁵⁴, które wyznaczają granice dla ograniczeń wolności i praw związkowych (art. 59 ust. 4 Konstytucji). W innych systemach prawnych rokowania zbiorowe są dopuszczone (i w praktyce wykorzystywane) w dużo szerszym zakresie, a ewentualne ograniczenia dotyczą grup o szczególnym charakterze lub statusie prawnym, (np. niem. *Beamte*)⁵⁵. W naszej ocenie przywołany wyrok TK (niezależnie od jego oceny) nie daje podstaw do twierdzenia, że ewentualne rozszerzenie zakresu podmiotowego rokowań układowych w administracji publicznej, byłoby, co do zasady, niedopuszczalne.

4.3.3. Strony układów zbiorowych. Wśród przyczyn kryzysu często wskazywane są różne aspekty sposobu kształtowania stron rokowań układowych. Wobec kryzysu związków zawodowych problemem może być utrzymywanie zasady wyłączności związkowej. Oznacza ona brak możliwości prowadzenia rokowań, jeśli pracownicy nie są reprezentowani przez związki zawodowe. Taka sytuacja ma natomiast miejsce u zdecydowanej większości pracodawców, co uniemożliwia prowadzenie dialogu zakładowego. Faktyczne ograniczenia w rokowaniach zakładowych powoduje ich oparcie na konstrukcji zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej. Oznacza ono brak możliwości rokowań, jeśli pracodawca nie jest objęty zakresem działania takiej struktury.

⁵² Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 17.11. 2015 r. K 5/15.

⁵³ <https://ipo.trybunal.gov.pl/ipo/Sprawa?&pokaz=dokumenty&sygnatura=K%205/15>.

⁵⁴ Na ten temat zob. m.in. *Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*. Wydanie piąte poprawione, http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/2/Przegląd_MOP_wolnosc_zwiazkowa.pdf, poz. 893.

⁵⁵ Szeroko na ten temat P. Nowik, *Metoda negocjacji układowych w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę pracowników administracji publicznej. Doświadczenia polskie i europejskie*, Lublin 2014, s. 165 i n.

Jednocześnie jako niekorzystnie wpływające na pozycję rokowań zbiorowych postrzega się działanie i kompetencje przedstawicieli wybieranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Ma to negatywny wpływ na potencjał tworzenia struktur związkowych oraz ich udział w dialogu z pracodawcą. Skoro pracodawca może uzyskać istotne koncesje ze strony przedstawicielstwa wybranego (o niesprecyzowanej strukturze i słabej ochronie), nie ma potrzeby poszukiwania porozumienia ze związkami zawodowymi.

Po stronie pracodawczej należy wskazać znany i szerzej dyskutowany już w literaturze problem identyfikacji pracodawcy. Przyjęty model pracodawcy (pracodawca wewnętrzny, pracodawca w sektorze publicznym) a w rezultacie też model rokowań zbiorowych mogą utrudniać czy wręcz uniemożliwiać dotarcie do podmiotu, który ma rzeczywisty wpływ na warunki zatrudniania pracowników. Zniechęca to do prowadzenia rokowań albo powoduje, że rokowania są prowadzone w formach pozaustawowych.

Obecne rozwiązania, oparte na dychotomii układy zakładowe i ponadzakładowe, nie są dostosowane do prowadzenia rokowań w grupach kapitałowych (innych grupach przedsiębiorstw). Zakładowe układy zbiorowe dla większej liczby podmiotów mogą być zawierane tylko w ramach osób prawnych (innych jednostek organizacyjnych), w ramach których wyodrębniono tzw. pracodawców wewnętrznych. Dla grup kapitałowych możliwe jest tworzenie organizacji pracodawców, które mogą zawierać układy ponadzakładowe. Taka konstrukcja nie do końca (również ze względu na sposób reprezentacji strony pracowniczej) wydaje się dostosowana do specyfiki sytuacji podmiotów powiązanych.

Pomijając sferę budżetową ponadzakładowe układy zbiorowe mogą być zawierane przez organizacje pracodawców. Układy zawarte przez organizacje pracodawców są wiążące tylko dla ich członków (członków wskazanych jako podmioty objęte zakresem stosowania układu). Układy ponadzakładowe nie korzystają z przymiotu skuteczności *erga omnes* po stronie pracodawczej a procedura rozszerzenia zakresu ich stosowania jest nieefektywna (w rezultacie niestosowana w praktyce). Przy niskim poziomie uzwiązkowienia oraz objęcia reprezentacją zatrudnionych pracowników w zasadniczy sposób ogranicza to efektywność rokowań wielozakładowych.

4.3.4. Rokowania układowe. Jako potencjalny czynnik osłabiający układy wskazuje się brak obowiązku okresowych rokowań zbiorowych. Przewidziany w kodeksie pracy obowiązek włączenia się w rokowania zainicjowane przez drugą stronę choć sformułowany w sposób dość ogólny nie jest czynnikiem wystarczająco stymulującym rokowania. Strona związkowa wskazuje, że zazwyczaj bada nastawienia partnerów po stronie pracodawczej i dopiero na tej

podstawie podejmuje decyzję o wystąpieniu z propozycjami. Ze swoistego wymuszenia podjęcia rokowań (art. 241² § 3 k.p.) korzysta się rzadko. Dotyczy to zwłaszcza rokowań wielozakładowych.

Pracodawcy wskazują na kluczowe znaczenie elementu adaptowalności i fakt, że mechanizmy kształtowania warunków zatrudnienia (sytuacji pracowników) muszą być wystarczająco elastyczne, aby nadążać za decyzjami biznesowymi. Procedura układowa, w tym wymóg rejestracji, elastyczności takiej nie gwarantują.

Wśród przyczyn niechęci do podejmowania rokowań układowych często był obecny kształt procedury rejestracyjnej. Zarzuty dotyczą czasu oczekiwania na rejestrację, ale (i to chyba jest największy problem) obawy przed zakwestionowaniem układu, często negocjowanego przez wiele miesięcy, przez organ rejestrujący. Zwróceniu układu towarzyszy niezrozumienie ze strony partnerów społecznych, a nawet niechęć do podejmowania działań, których efektem byłoby usunięcie sygnalizowanych uchybień i w rezultacie rejestracja porozumienia. Zwrócenie układu przez organ rejestrujący następuje czasami w przypadkach, gdy rokowania dotyczące porozumienia trwały wiele miesięcy (a czasami nawet lat). W rezultacie aspekty proceduralne niweczą istotny wysiłek partnerów społecznych. W niektórych przypadkach odmowa rejestracji stanowi konsekwencję uchybień (np. formalnych), które z perspektywy partnerów społecznych są postrzegane jako drugorzędne czy wręcz nieistotne. Nakłada się na to brak przejrzystych reguł oraz niejednolita praktyka rejestracyjna (co dodatkowo zniechęca partnerów społecznych). Obserwuje się różne podejście do weryfikacji legalności układów przez różne organy rejestrujące, a także zmiany w strategii rejestracji w różnych okresach (bardziej lub mniej rygorystyczne podejście do kwestii rejestracji). Co więcej, sama rejestracja nie gwarantuje, że normy układowe nie zostaną podważone w procesie stosowania prawa (o czym może świadczyć choćby art. 9 § 4 k.p.).

Jakkolwiek partnerzy społeczni oczekują znacznej swobody w prowadzeniu rokowań układowych, brak regulacji w pewnych obszarach może utrudniać negocjacje, a nawet być bezpośrednim źródłem napięć między stronami. Problemem może być np. sposób sformułowania przedmiotu informacji udzielanych przez stronę pracodawczą związkom zawodowymi (m.in. art. 241⁴ § 1 k.p.). Po stronie związkowej pojawiają się zarzuty braku danych niezbędnych do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań, z kolei po stronie pracodawcy – nadmiernych oczekiwań ze strony związków zawodowych (w ocenie pracodawców wykraczających poza podstawę ustawową). Napięcia w obszarze informacyjnym (występujące nie tylko w kontekście rokowań układowych) nie ułatwiają negocjowania

porozumień. W niektórych przypadkach podobne skutki powoduje brak wyraźnego określenia przepisów, które należy stosować w sprawach nieuregulowanych w prawie układowym.

4.3.5. Przedmiot układów zbiorowych. Jedną z przyczyn małej atrakcyjności układów zbiorowych wskazywaną głównie przez pracodawców jest konsekwentne stosowanie przez ustawodawcę mechanizmu korzystności w relacjach między układami zbiorowymi a prawem powszechnie obowiązującym. W ocenie pracodawców zawarcie układu zbiorowego oznacza więc jedynie dalsze zwiększanie obciążeń (skoro układ ma zawierać rzeczywiste treści autonomiczne), podczas gdy poziom uprawnień pracowniczych wynikających z prawa pracy jest – w ocenie pracodawców – już wysoki. A zatem postuluje się swoiste zrównanie sytuacji stron i umożliwienie nie tylko modyfikacji na korzyść pracowników, lecz również odstępstw *in peius*. Ma to umożliwić prawdziwe negocjacje, w których korzyści mogą uzyskać obie strony. Pewne sugestie w tym zakresie pojawiały się również w rozmowach z niektórymi działaczami związkowymi, którzy widzieliby możliwość zastosowania takiej konstrukcji, ale jedynie w przypadku rokowań wielozakładowych, gdzie strona związkowa dysponuje odpowiednim potencjałem negocjacyjnym. Poza tym, byłaby to dodatkowa zachęta do zawierania układów ponadzakładowych, z którymi wiązałyby się dla pracodawców większe korzyści niż w przypadku układów zakładowych. Pojawiały się sugestie, że oczekiwania dotyczące potencjalnych odstępstw są zróżnicowane w zależności od specyfiki poszczególnych branż. Pewnym problemem jest natomiast fakt, że nawet pracodawcy mieli zazwyczaj problemy ze wskazaniem tych obszarów, w których można byłoby (należałoby) dopuścić deregulację układową.

W sektorze publicznym rokowania układowe są ograniczone przez rozbudowane standardy ustawowe (dominacja ustawowej metody regulacji). Nawet w obszarach, w których regulacja układowa jest możliwa, państwo chce wpływać na warunki zatrudnienia, w tym poziom wynagrodzeń w sposób bezpośredni (koszty funkcjonowania aparatu państwowego).

4.3.6. Konkurencja innych aktów i procedur zbiorowych. Wreszcie, należy zwrócić uwagę na konkurencję jaką dla układów zbiorowych stanowią inne akty autonomiczne. Jedynie wyjątkowo układ zbiorowy jest jedynym aktem autonomicznym, który może regulować określoną materię czy nawet odchodzić od ustawy.

Ustawodawca posługuje się konstrukcją wyłączności układowej dla wprowadzenia częściowej wypłaty wynagrodzenia w formie innej niż pieniężna (art. 86 § 2 k.p.). W większości innych przypadków ustawa przewiduje alternatywne tryby wprowadzania

określonych rozwiązań – w drodze innych porozumień zbiorowych, regulaminów, a nawet w umowie o pracę. Co więcej, w ostatnich latach ustawodawca ograniczał zakres zasady wyłączności związkowej na rzecz mechanizmów alternatywnych, czego przykładem jest tryb wprowadzania systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 § 3 k.p.). Na tryb mieszany zdecydowano się również w 2013 dokonując istotnego uelastycznienia czasu pracy. Ważąc pewne wartości, ustawodawca uznał pierwszeństwo potrzeby elastyczności (ochrony interesów pracodawcy) przed promocją układów zbiorowych (wprowadzane wówczas konstrukcje, jako atrakcyjne dla pracodawców, mogłyby stanowić zachętę do ożywienia praktyki układowej). Powyższe mogą wskazywać na niespójność deklaracji i działań ustawowych. Z jednej strony, poszukuje się sposobów promocji rokowań układowych oraz wskazuje się, że przyczyną kryzysu jest brak obszarów, w których układ zbiorowy może wprowadzać rozwiązania korzystne dla pracodawców. Z drugiej strony, jeśli możliwości takie się pojawiają, ustawodawca dopuszcza tryby alternatywne, ograniczając w ten sposób atrakcyjność układów zbiorowych.

Układy i inne akty autonomiczne łącznie tworzą system regulacji zbiorowych, które uzupełniają indywidualne umowy o pracę i tworzą dla nich ramy formalne. Nawet akty wydawane jednostronnie przez pracodawców mają tu do odegrania pewną rolę, zwiększając przejrzystość kształtowania warunków zatrudnienia, ograniczając swobodę pracodawcy i chroniąc przed nierównym traktowaniem. Szczególne znaczenie ma w tym zakresie regulamin wynagradzania, będący aktem czasowo zastępującym układ zbiorowy pracy. Jest oczywiście obserwowane zjawisko wypierania układów zbiorowych pracy przez regulaminy zakładowe. Jednocześnie dostrzega się małą elastyczność regulaminu wynagradzania, który w pewnych okolicznościach petryfikuje warunki zatrudnienia skuteczniej niż układ zbiorowy pracy. O ile układ zbiorowy może zostać wypowiedziany, zmiana regulaminu wynagradzania wymaga zgody strony związkowej. Taka sytuacja może powstać nawet w odniesieniu do regulaminów wydawanych bez udziału strony społecznej w razie objęcia pracodawcy zakresem działania zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej. W rezultacie obowiązek wydania regulaminu może jednak stanowić formę presji na pracodawcę, skłaniając do rozważania podjęcia rokowań układowych. Ustawodawca w zasadniczy sposób ograniczył jednak obowiązek wydawania regulaminów, w tym regulaminów wynagradzania (art. 77² § 1-1² k.p.). Poziom zatrudnienia, od którego obowiązek ten zależy, wynosi *de facto* 50 pracowników, podczas gdy wcześniej było to 5 a następnie 20 pracowników (alternatywa w postaci wniosku zakładowej organizacji związkowej, wobec słabości tych struktur, ma ograniczone znaczenie praktyczne). W rzeczywistości ustawodawca zrezygnował więc częściowo z kolejnego

instrumentu, który jakkolwiek trudno uznać za kluczowy, mógł mieć pewne znaczenie przy podejmowaniu decyzji w sprawie podejmowania rokowań układowych.

Ustawowe ramy regulaminu wynagradzania nie potwierdzają założenia o jego przejściowym charakterze. Ustawodawca nie ogranicza czasowo obowiązywania tego aktu. Nadając mu charakter obligatoryjny powoduje wręcz, że z braku inicjatyw układowych akt ten nabiera charakteru bezterminowego (i stałego).

Paradoksalnie, konstrukcja regulaminu wynagradzania może się okazać atrakcyjna nawet z perspektywy samych związków zawodowych. Układ zbiorowy może zostać wypowiedziany. W przypadku regulaminu wynagradzania ustawodawca nie przewiduje szczególnego mechanizmu zmiany lub „uchylenia”. Oznacza to, że w uzwiązkowionych zakładach pracy zmiana zasad wynagradzania wynikających z regulaminu nie może nastąpić bez zgody strony związkowej. Wyjątki dopuszczone przez SN (zgoda na jednostronną zmianę regulaminu w razie zagrożenia niewypłacalnością pracodawcy)⁵⁶ nie tylko budzą wątpliwości normatywne (pytanie o podstawę prawną takiego rozstrzygnięcia), ale przede wszystkim dotyczą sytuacji wyjątkowych. Co do zasady, regulamin wynagradzania pozostaje aktem niezwykle stabilnym, a nawet, jak pokazuje praktyka, w pewnych przypadkach dysfunkcyjnym. Niemniej jednak również ten aspekt obowiązywania regulaminów może zniechęcać do prowadzenia rokowań układowych (nawet z perspektywy związkowej).

Na konstrukcji regulaminu opiera się również funkcjonowanie zakładowego systemu świadczeń socjalnych. Co więcej nawet rezygnacja z tworzenia funduszu czy obniżenie wysokości odpisu nie muszą się odbywać w trybie układowym. Wystarczające jest postanowienie regulaminu wynagradzania, na które zgodę musi wyrazić strona związkowa albo (z braku związków zawodowych) przedstawiciel załogi. Z kolei tryb wydawania regulaminu pracy zakłada możliwość jednostronnego działania pracodawcy w razie nieosiągnięcia porozumienia ze stroną związkową (art. 104² § 2 k.p.). Z punktu widzenia pracodawcy jest to niewątpliwa zachęta do wyboru regulaminów, choć akurat w tym przypadku można to uzasadniać również przedmiotem i charakterem regulacji. Mniejsi pracodawcy mają możliwość kształtowania organizacji pracy w drodze obwieszczeń (art. 150 § 1 k.p.), które – co do zasady – są wydawane bez udziału przedstawicieli pracowników.

Bardzo częstą praktyką jest negocjowanie wycinkowych porozumień, zwłaszcza porozumień płacowych, nawet jeśli nie mają waloru normatywnego. Jest to często kluczowy element dialogu prowadzonego między pracodawcami a przedstawicielstwem związkowym

⁵⁶ Wyroki Sądu Najwyższego z 12.10.2017 r., II PK 269/16, LEX nr 2401825, OSNP 2018/7, poz. 92 oraz z 9.05.2018 r., II PK 60/17, LEX nr 2488650.

(innymi przedstawicielami pracowników). Technika cząstkowych porozumień pozwala nie tylko uniknąć procedury układowej, lecz również nie wymaga podejmowania negocjacji w innych obszarach (co może okazać się konieczne w przypadku rokowań układowych). Podobnie jak regulaminy wynagradzania, inne porozumienia zbiorowe skutecznie wypierają układy zbiorowe pracy.

Alternatywę dla rokowań układowych stanowi również procedura sporu zbiorowego, która może się zakończyć zawarciem porozumienia zbiorowego. Porozumienie to można uznać za normatywne, wobec czego nie wymaga już ono transpozycji układowej – a zatem należy liczyć się z tym, że rokowania układowe nie będą już prowadzone. Jednocześnie procedura sporu zbiorowego ogranicza zazwyczaj przedmiot rokowań, nie stając się płaszczyzną kompleksowych negocjacji zbiorowych. Z punktu widzenia związków zawodowych procedura sporu zbiorowego jest bardziej efektywna, gdyż może bezpośrednio prowadzić do organizacji strajku. W razie niepowodzenia negocjacji układowych związki muszą natomiast niejako dublować rokowania, będące tym razem elementem procedury sporu. Rozpoczęcie od razu sporu zbiorowego a nie negocjacji układowych może być więc uzasadnione strategicznie.

Należy wreszcie obserwować, czy ustawodawca (np. w celu ochrony miejsc pracy) nie zdecyduje się na rozbudowę uprawnień kierowniczych pracodawcy, jak miało to miejsce w niektórych europejskich systemach prawnych. W prawie polskim przykładem takiego uprawnienia (uzasadnionego szczególnymi okolicznościami) była możliwość jednostronnego wprowadzania pracy zdalnej (podczas gdy wprowadzanie kodeksowej telepracy również nie wymaga zawarcia układu zbiorowego).

Podsumowując, pracodawcy podnoszą, że osiągnięcie większości celów w obszarze zatrudnienia można osiągnąć przy wykorzystaniu innych autonomicznych źródeł prawa pracy (porozumień zbiorowych, regulaminów), a nawet aktów nienazwanych, które umożliwiają dużo szybsze (i efektywne) działanie niż ma to miejsce w razie podejmowania rokowań układowych (samo posługiwanie się formułą aktu zbiorowego – adresowanego do grupy pracowników i wiążącego dla nich – jest zazwyczaj dla pracodawcy atrakcyjne). W zasadzie nie ma żadnych istotnych mechanizmów, których nie można wprowadzić w trybie pozaukładowym. Co gorsza, na podobne podejście mogą wskazywać działania części struktur związkowych (dostrzegających korzyści płynące np. z konstrukcji regulaminu wynagradzania). Poza tym, inne akty zbiorowe mają charakter wycinkowy i rozproszony, co dla partnerów społecznych często stanowi istotną zaletę – można negocjować w pewnych obszarach bez potrzeby otwierania kompleksowych rokowań układowych (co wiąże się z ryzykiem eskalacji żądań przez drugą stronę).

W rezultacie, obecny dialog to często regulamin wynagradzania oraz coroczne rokowania na temat podwyżek płac (ujęte w formę porozumień partnerów społecznych, zazwyczaj niemających przymiotu porozumień nazwanych) uzupełniane mechanizmami dotyczącymi pewnych aspektów relacji zbiorowych (np. świadczenia socjalne).

4.3.7. Promocja rokowań układowych. Wydaje się wreszcie, że niewystarczające jest promowanie (wspieranie) rokowań układowych przez państwo (oczywiście przy założeniu, że państwo jest zainteresowane promocją rokowań zbiorowych). Trudno zidentyfikować strategię państwa w obszarze wspierania idei rokowań układowych. Nie ma też rozwiązań prawnych, które promowałyby pracodawców objętych układami zbiorowymi (w sferze podatkowej czy w obszarze zamówień publicznych). W tym kontekście warto zwrócić uwagę na likwidację Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy, do zadań której należało m.in. udzielanie pomocy, w formie doradztwa i konsultacji, stronom zamierzającym zawrzeć układ zbiorowy pracy oraz podejmowanie, na wniosek stron, działań ułatwiających wszczynanie rokowań zbiorowych w sprawie zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, a także wspieranie tych rokowań i wyjaśnianie kwestii sporne powstałych w ich trakcie negocjacji. Komisja miała też popularyzować doświadczenia wynikające z jej prac oraz (do pewnego momentu) wyrażać opinię w sprawie rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Abstrahując od oceny efektywności prac Komisji, należy podkreślić, że bardzo odczuwalny jest brak wyspecjalizowanego podmiotu zapewniającego wsparcie rokowań układowych, w tym zwłaszcza rokowań wielozakładowych. Brak takiego wsparcia był sygnalizowany przez naszych rozmówców.

4.3.8. Wpływ ram prawnych na praktykę układową. Jakkolwiek kryzys układów zbiorowych pracy jest spowodowany wieloma czynnikami, istotną rolę odgrywają tu uwarunkowania prawne. Można je podzielić na ogólne (np. dotyczące struktury partnerów społecznych) oraz szczegółowe (dotyczące samych układów zbiorowych pracy oraz innych autonomicznych źródeł prawa pracy, łącznie z którymi układy tworzą system aktów autonomicznych). Powyższy wniosek stanowi punkt wyjścia do sformułowania propozycji na przyszłość.

5. Propozycje zmian prawnych.

5.1 Uwagi wstępne. Jakkolwiek dostrzegamy zasadność zmian strukturalnych, dotyczących m.in. przewidzianej w ustawie struktury związków zawodowych, zakładamy, że zmiany systemowe (a nawet ustrojowe) wykraczają poza ramy niniejsze opinii. Dlatego sygnalizując kwestie ogólne, staramy się koncentrować na zagadnieniach ściślej powiązanych z systemem autonomicznych źródeł prawa pracy. Kolejność propozycji różni się od kolejności prezentacji poszczególnych problemów prawnych. Staraliśmy się wyeksponować te zagadnienia, które w naszej ocenie mogą być szczególnie istotne.

5.2. W stronę jednolitego układu zbiorowego pracy. Naszym zdaniem jedną z najważniejszych przyczyn kryzysu układów zbiorowych pracy jest rozbieżność roszczeń zbiorowych na wiele procedur, a w rezultacie stworzenie swoistej konkurencji dla układów zbiorowych w ścisłym znaczeniu. Co więcej, mechanizmy konkurencyjne z reguły okazują się bardziej atrakcyjne (dla pracodawców, ale czasami nawet dla związków zawodowych) niż układ zbiorowy pracy. Oczywiście należy dążyć do uproszczenia i uelastycznienia samych układów zbiorowych (o czym będzie mowa dalej). Punktem wyjścia pozostaje jednak stworzenie jednego, uniwersalnego instrumentu prowadzenia rokowań zbiorowych.

Uważamy, że istnieją podstawy do stworzenia jednolitej formuły zbiorowego porozumienia normatywnego – układu zbiorowego pracy. Uważamy, że z perspektywy międzynarodowej i konstytucyjnej za układ zbiorowy należy uznawać co najmniej każde porozumienie zawierane przez związki zawodowe oraz pracodawców (ich organizacje), które mocą decyzji ustawodawcy kształtuje sytuację prawną osób trzecich, w tym zwłaszcza pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową (porozumienie normatywne)⁵⁷. Po pierwsze, oznacza to unifikację układów i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, które są zaliczane do źródeł prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Po drugie, nastąpiłaby też unifikacja procedury układowej oraz procedury sporu zbiorowego. Celem sporu zbiorowego jest zawarcie porozumienia, które w proponowanym ujęciu byłoby uznawane za układ zbiorowy pracy. Ustawodawca zamiast dublować procedury powinien skoncentrować się na określeniu przesłanek legalności strajku (np. przeprowadzenie mediacji w razie impasu w rokowaniach). Ostatecznie to nowy (jednolity) układ zbiorowy byłby podstawowym instrumentem wprowadzania większości rozwiązań ważnych (atrakcyjnych) z punktu widzenia partnerów

⁵⁷ Szeroko na ten temat zwłaszcza Z. Hajn, *Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa*, PiP 2021/5.

społecznych, w tym również pracodawców. Integracja układów zbiorowych pracy oraz sporów zbiorowych nie powinna pozbawiać związków zawodowych możliwości efektywnej obrony interesów ludzi pracy. Przemawia to za utrzymaniem samej procedury sporu zbiorowego, z której mogą korzystać różne struktury związkowe (problem zgodności ze standardami ponadnarodowymi i Konstytucją, możliwość realnego wywierania wpływu na pracodawców).

Budowie nowego układu zbiorowego powinna towarzyszyć rezygnacja lub przynajmniej znaczące ograniczenie niektórych regulaminów, w tym zwłaszcza regulaminu wynagradzania. W odniesieniu do pracodawców, u których działają związki zawodowe można rozważyć rezygnację z regulaminów wynagradzania. Ewentualnie, w razie nieosiągnięcia porozumienia ze związkami zawodowymi (np. w ustawowym terminie) byłyby wydawane jako akty jednostronne, co wymuszałoby na związkach zawodowych podjęcie inicjatywy układowej (o ile chcą zachować wpływ na kształtowanie wynagrodzeń). Obie koncepcje pojawiły się w propozycjach Komisji Kodyfikacyjnej (2018).

Nasza propozycja nie oznacza oczywiście postulatu pełnej unifikacji. Są pewne obszary, gdzie konstrukcja regulaminu pozostaje uzasadniona (np. ze względu na źródło kompetencji do regulowania pewnych zagadnień). Niewątpliwie istnieje uzasadnienie dla utrzymania odrębności regulaminu pracy, który nie powinien jednak przejmować materii, które ze względu na swoje znaczenie i atrakcyjność powinny pozostać w gestii stron układu zbiorowego. Podobne wnioski, choć w tym przypadku wątpliwości są już większe, można sformułować w stosunku do regulaminów świadczeń socjalnych. Zbyt rygorystyczne wydaje się wreszcie oczekiwanie podstawy układowej w odniesieniu do stosowania określonych form pracy na odległość. W tym przypadku kluczowe znaczenie musi mieć wola stron stosunku pracy, choć oczywiście stworzenie ram układowych oznaczałoby bardziej efektywne zabezpieczenie interesów pracowniczych.

Nieco na marginesie głównych rozważań (kwestia ta wykracza poza przedmiot ekspertyzy) należy podkreślić znaczenie, jakie dla rokowań zbiorowych ma możliwość korzystania przez stronę pracowniczą z prawa do strajku. Istotne ograniczenie tego prawa (np. przez ograniczenie kręgu podmiotów uprawnionych do jego organizowania) może prowadzić do dalszego osłabiania strony pracowniczej, co nie pozostanie wpływu na jej potencjał układowy. Przede wszystkim należałoby modyfikować te rozwiązania, które są źródłem wątpliwości oraz kontrowersji (np. brak uprzedniej kontroli legalności strajku, wątpliwości co do czasu trwania sporu, brak zasad przeprowadzania referendum strajkowego), i które utrudniają budowę stabilnych ram formalnych dla dialogu prowadzonego w trudnych warunkach sporu i w obliczu potencjalnego strajku.

Precyzując, układem zbiorowym pracy byłoby każde porozumienie normatywne, tzn. skuteczne wobec osób trzecich (pracowników i innych zatrudnionych), a zawarte między pracodawcami (ich organizacjami) oraz odpowiednimi strukturami związków zawodowych. Układ zbiorowy byłby zawierany w wyniku rokowań, które, w razie niemożności osiągnięcia porozumienia przechodziłyby w kolejne fazy (nawiązując do obecnej procedury rozwiązywania sporów zbiorowych – mediację oraz fakultatywny arbitraż). *Ultima ratio* pozostawałby strajk. Można się zastanawiać, czy odrębność od układów zbiorowych pracy powinny zachować przynajmniej niektóre porozumienia zbiorowe zawierane w szczególnych okolicznościach (np. w związku ze zwolnieniami grupowymi lub w sferze organizacji czasu pracy). Taką odrębność mogłby uzasadniać wąski zakres przedmiotowy tych porozumień. Układami zbiorowymi nie stawałyby się również porozumienia zawierane z przedstawicielstwem pozazwiązkowym. Możliwym rozwiązaniem byłby podział na układy zbiorowe pracy – porozumienia normatywne zawierane ze związkami zawodowymi oraz inne porozumienia zbiorowe (inne porozumienia normatywne) – zawierane – w dużo węższym zakresie – z reprezentacją pozazwiązkową⁵⁸.

Proponowane modyfikacje nie prowadzą więc do zasadniczej przebudowy katalogu źródeł prawa pracy, a raczej do zmiany ich zakresów i wzajemnych relacji. Byłby to efekt ograniczenia podstawy ustawowej zawierania innych niż układy normatywnych porozumień zbiorowych oraz wydawania regulaminów zakładowych. Doszłoby do wzmocnienia zasady, że podstawowym instrumentem kształtowania warunków zatrudnienia jest układ zbiorowy pracy. Nastąpiłoby ograniczenie przypadków, w których mogą być zawierane inne niż układy porozumienia zbiorowe. Doszłoby również do ograniczenia przypadków, w których są wydawane regulaminy, a zwłaszcza te spośród nich, które przejmują materię układową. Warto wreszcie rozważyć wyraźne uregulowanie relacji układów zbiorowych do innych porozumień zbiorowych, zwłaszcza tych, które są zawierane z przedstawicielstwami pozazwiązkowymi. Możliwym rozwiązaniem byłoby uznanie wyższej pozycji układów zbiorowych w hierarchii źródeł prawa pracy. Proponowane zmiany w żaden sposób nie wpływałyby na prawo pracodawców i związków zawodowych do zawierania porozumień, które jako nienazwane (niemające oparcia ustawowego) nie kształtują bezpośrednio sytuacji prawnej osób trzecich, a jednocześnie stanowią ważny element autonomii zbiorowej. Odrębną kwestią jest przyszła pozycja orzeczeń arbitrażowych, które mogłyby – podobnie do porozumień zbiorowych –

⁵⁸ Na przykład prawo niemieckie rozróżnia układ zbiorowy pracy (*Tarifvertrag*) zawierany ze związkami zawodowymi oraz umowę zakładową (*Betriebsvereinbarung*) zawieraną z radą zakładową. Oczywiście zakres kompetencji polskich przedstawicielstw wybieranych zasadniczo różni się od kompetencji niemieckich rad. Wyraźny podział pozwala jednak na dalsze różnicowanie statusu prawnego obu kategorii porozumień, w tym ich miejsca w hierarchii źródeł prawa pracy.

oddziaływać na warunki zatrudnienia (zagadnienie to warto rozważyć również w kontekście relacji zbiorowych w administracji publicznej).

5.3. Większa efektywność procedury układowej. Ważną cechą nowego układu zbiorowego powinna być łatwość jego zawierania i wprowadzania w życie. Układ zbiorowy ma tworzyć i stabilizować warunki zatrudnienia, ale również być efektywnym instrumentem zarządzania (możliwość przełożenia decyzji biznesowych na zasady funkcjonowania organizacji). Sama procedura powinna być możliwie odformalizowana. O jej kształcie powinny decydować same strony (ten postulat w dużym stopniu jest realizowany już obecnie). Największą „komplikację” stanowią mechanizmy związane z wyłanianiem reprezentacji związkowej mogącej zawrzeć porozumienie, co jednak – ze względu na rozdrobnienie ruchu związkowego – należy uznać za nieuniknione.

W ramach procedury integrującej rokowania układowe oraz spory zbiorowe należy poszukiwać efektywnych mechanizmów mediacyjnych (odpowiednie przygotowanie mediatorów) oraz arbitrażowych (inicjatywa stron, przebieg postępowania). Należy wyraźnie określić charakter orzeczenia arbitrażowego, które mogłoby wywoływać skutki zbliżone czy nawet takie same jak porozumienia zbiorowe. W tym zakresie warto odwołać się do propozycji sformułowanych przez Komisję Kodyfikacyjną (2018)⁵⁹.

Należy natomiast znieść wymóg rejestracji układów zbiorowych, która nie przesądza o zgodności układów zbiorowych z aktami wyższego rządu, a jednocześnie stanowi poważne utrudnienie dla partnerów społecznych i odsuwa w czasie wejście w życie układu zbiorowego (niejako *a priori* uniemożliwiając stronom szybką reakcję). Rejestrację mogłaby zastąpić notyfikacja do odpowiednich podmiotów prowadzących wykazy układów zbiorowych (dzięki temu będzie można prowadzić wykazy układów zbiorowych oraz statystykę układową). Organami prowadzącymi wykazy mogliby być (nawiązując do obecnych rozwiązań) minister właściwy do spraw pracy oraz okręgowi inspektorzy pracy, ale również podmioty parytetowe – Rada Dialogu Społecznego (dla układów ponadzakładowych) oraz wojewódzkie rady dialogu społecznego (dla układów zakładowych). Taki model notyfikacji proponowała Komisja Kodyfikacyjna (2018). Techniczną stronę notyfikacji należy dostosować do praktyki relacji zbiorowych – wykaz mógłby mieć charakter elektroniczny. Wprowadzenie konstrukcji notyfikacji umożliwiłoby szybkie wejście w życie układów zbiorowych pracy i brak obaw co

⁵⁹ Zob. też J. Szmit, *Spory zbiorowe w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy*, PiZS 2018/7.

do zakwestionowania porozumienia. Nie oznacza to braku kontroli nad treścią układów, której w szczególności dokonywałyby sądy w procesie stosowania prawa.

Efektywność rokowań układowych to jednak nie tylko odformalizowanie przyjmowanych rozwiązań. Ustawodawca powinien interweniować w tych obszarach, w których występują zagrożenia dla prawidłowego przebiegu negocjacji. Niewątpliwie należy tu wskazać obszar informacyjny, gdzie dochodzi do częstych napięć między partnerami społecznymi (różna ocena przedmiotu obowiązku informacyjnego pracodawcy). Mamy świadomość, że doprecyzowanie przedmiotu obowiązku informacyjnego jest bardzo trudne (czy wręcz niemożliwe). Warto natomiast rozważyć stworzenie odpowiednich procedur na wypadek powstania sporu między stronami (takie procedury są przewidziane np. w relacjach między pracodawcą a radą pracowników). Sygnalizowany problem ma szerszy charakter i nie ogranicza się jedynie do rokowań układowych, co mogłoby uzasadniać stworzenie ogólnego mechanizmu, dającego się zastosować w ramach różnych procedur (przy ewentualnym zróżnicowaniu przedmiotowym). Warto też rozważyć wyraźne wskazanie przepisów, które należy stosować w sprawach nieuregulowanych. Ze względu na właściwości rokowań naturalne wydaje się odesłanie do przepisów regulujących umowy i ich zawieranie (co byłoby tylko rozwiązaniem technicznym i w żaden sposób nie przesądzało charakteru układów zbiorowych pracy). Wnioski te nawiązują do propozycji sformułowanych przez Komisję Kodyfikacyjną (2018).

5.4. Strony rokowań zbiorowych. Ważnym elementem propozycji są zmiany w zakresie kompozycji stron rokowań układowych – zarówno struktur związkowych, jak i podmiotów reprezentujących pracowników. Należy również odnieść się do propozycji dopuszczenia do rokowań układowych przedstawicielstw pozazwiązkowych.

Po stronie pracodawczej najważniejsze wydaje się uelastycznienie (dostosowanie do realiów społeczno-gospodarczych) zasad reprezentacji przy rokowaniach wielozakładowych, tj. prowadzonych dla więcej niż jednego pracodawcy. Naszym podstawowym postulatem jest odejście od monopolu organizacji pracodawców w zawieraniu ponadzakładowych układów zbiorowych. Należy dopuścić rokowania z udziałem grup pracodawców (nawet tworzonych *ad hoc*) lub przez inne podmioty reprezentujące interesy określonych grup pracodawców. Umożliwi to stosunkowo prostą budowę strony pracodawczej w rokowaniach wielozakładowych, zwiększając szansę na podjęcie rokowań. W szczególności może ułatwić prowadzenie rokowań w ramach grup kapitałowych. W szerokim zakresie taki model reprezentacji zakładała Komisja Kodyfikacyjna (2018). Oczywiście organizacje pracodawców

zachowywałyby prawo do zawierania układów zbiorowych dla swoich członków. Można nawet przyjąć, że układ zawarty przez organizację pracodawców miałby pierwszeństwo przed porozumieniami zawieranymi przez inne podmioty. Jednocześnie istniałaby realna możliwość prowadzenia rokowań układowych tam, gdzie organizacje pracodawców nie są aktywne. W tym zakresie można nawiązać do projektu kodeksu zbiorowego prawa pracy, który budowę strony pracodawczej pozostawiał samym zainteresowanym. Założenia te musiałyby (przynajmniej częściowo) zostać zrewidowane w razie nadania układom ponadzakładowym mocy powszechnie obowiązującej (wówczas musiałyby zwiększyć się rola reprezentatywnych organizacji pracodawców). Niezależnie od dostrzegania społecznego i gospodarczego potencjału takiego rozwiązania, nie wydaje nam się jednak, aby jego wprowadzenie w najbliższym czasie było realne.

Sceptycznie podchodzimy natomiast do możliwości ustawowego wymuszenia zbiorowej reprezentacji interesów pracodawców. Związki (organizacje) pracodawców są dobrowolnymi zrzeszeniami i jako takie korzystają z ochrony prawno-podstawowej. Trudno byłoby zakładać również stworzenie struktur opartych na członkostwie z mocy prawa (np. izb gospodarczych), które mogłyby negocjować układy zbiorowe. Model układów z udziałem izb gospodarczych budzi wątpliwości zarówno z perspektywy standardów międzynarodowych, jak i przyjętego modelu społeczno-gospodarczego. Na obronę rokowań zbiorowych z udziałem izb gospodarczych (nadal funkcjonuje w Austrii, zrezygnowano z niego w Słowenii) można podnieść, że układy zawierane z izbami obowiązują do czasu zawarcia układu z organizacją pracodawców, który to układ ma pierwszeństwo. Model oparty na izbach ma silny rys korporacyjny, co mogłoby się okazać trudne do pogodzenia z podstawowymi założeniami ustroju społeczno-gospodarczego państwa.

W sektorze publicznym, przy wszystkich wątpliwościach, należy utrzymać, już na zasadzie rozwiązania właściwego a nie przejściowego, możliwość reprezentacji przez organy administracji publicznej dla jednostek budżetowych. Jednocześnie należy zapewnić, że układy zbiorowe zawarte w przyszłości przez organizacje pracodawców (jeśli zrzeszenie w takie organizacje nastąpi) będą miały pierwszeństwo przed układami zawartymi przez organy administracji publicznej (co z kolei może wymagać stworzenia regulacji kolizyjnych). Potrzebna będzie również szczegółowa regulacja, która przesądzałaby m.in. skutki zmian organizacyjnych w administracji publicznej oraz ich wpływ na obowiązywanie układów zbiorowych.

Jeśli chodzi o reprezentację związkową, należy rozważyć odejście od wyłączności udziału zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych w rokowaniach

zakładowych. Istnieją dwie główne drogi osiągnięcia tego celu. Pierwszą jest przebudowa zasad działania związków zawodowych na poziomie zakładu pracy – odejście lub uzupełnienie formuły zakładowej organizacji związkowej o formułę delegata związkowego. Propozycja zastąpienia zakładowej organizacji związkowej delegatem związkowym, jakkolwiek mogłaby uwolnić potencjał związków zawodowych, nie zostanie zaakceptowana przez same związki. Koncepcja delegata działającego u pracodawców, u których nie utworzono zakładowej organizacji związkowej, nie zostanie z kolei zaakceptowana przez pracodawców, którzy odbierają takie rozwiązanie jako zasadniczy wzrost poziomu obciążeń. Pracodawcy obawiają się też delegata związkowego jako „osoby z zewnątrz”, a nawet wskazują na negatywny wpływ zaangażowania przedstawicieli związkowych, którzy nie znają specyfiki konkretnego przedsiębiorstwa czy zakładu pracy.

Dlatego pomimo sympatii zwłaszcza dla pierwszego rozwiązania (Ł. Pisarczyk) formułowanie takiego wniosku w naszej ekspertyzie nie byłoby realistyczne. Pozostaje więc druga ścieżka, a zatem budowa reprezentacji związkowej w rokowaniach układowych bez ograniczania się do konstrukcji zakładowej organizacji związkowej. W rezultacie stroną zakładowego układu zbiorowego mogłaby być zakładowa organizacja związkowa lub przedstawiciel związku zawodowego, którego członkowie są zatrudnieni u danego pracodawcy. Oczywiście takie rozwiązanie może być traktowane jako próba swoistego przemycenia konstrukcji zakładowej organizacji związkowej uzupełnionej delegatem związkowym. Należy jednak podkreślić, że w proponowanym rozwiązaniu pracodawca nie ponosiłby całości obciążeń związanych z funkcjonowaniem u niego zakładowej organizacji związkowej. Niektórzy pracodawcy uważają, że w kontekście rokowań zbiorowych rozszerzona konstrukcja reprezentacji związkowej nie będzie rozwiązaniem. W dużych podmiotach, w których jest szansa na prowadzenie negocjacji układowych, zazwyczaj istnieją jakieś struktury związkowe. W wielu obszarach struktury te nie wykazują odpowiedniej aktywności układowej. Być może sytuację zmieniłoby jednak dopuszczenie do rokowań reprezentacji związkowej o odpowiednim zapleczu, a w rezultacie też potencjale do prowadzenia rokowań.

Z kolei problemu konkurencji struktur związkowych nie da się rozwiązać wyłącznie na poziomie prawnym, choć oczywiście ustawa może wzmacniać mechanizm reprezentatywności, np. rozszerzając preferencje dla największych struktur związkowych. Wobec niskiego poziomu uzwiązkowienia nie da się rozwiązać kwestii mandatu negocjacyjnego wyłącznie w oparciu o kryterium liczby członków. Oczywiście można ten mechanizm poprawiać, np. dopuszczając

konstrukcję łącznej reprezentatywności⁶⁰. Pozwala ona nie tylko lepiej wykorzystać potencjał związkowy, ale również stanowi impuls do współpracy między różnymi związkami zawodowymi. Jednocześnie należy liczyć się z tym, że u większości pracodawców kryterium parametryczne nie pozwala na wskazanie podmiotu o rzeczywistym, silnym poparciu pracowniczym, co musi wpływać na późniejszą pozycję negocjacyjną. Dlatego należy poszukiwać innych (albo co najmniej alternatywnych) mechanizmów ustalania reprezentatywności. Utrzymując kryteria parametryczne tam, gdzie rzeczywiście wskazują na poparcie dla danego związku zawodowego, uzupełniając (w razie niespełnienia kryteriów parametrycznych) warto rozważyć tryb referendalny proponowany m.in. przez Komisję Kodyfikacyjną (2018). Można oczekiwać, że pozycja struktury (struktur związkowych), które uzyskałyby poparcie w głosowaniu pracowników, ulegałyby wzmocnieniu.

Odpowiedzią na brak podmiotów związkowych jest postulat dopuszczenia do rokowań układowych przedstawicielstw wybieranych (np. rad pracowników) – o ile u pracodawców nie działają związki zawodowe. Abstrahując od oceny takiego rozwiązania z perspektywy standardów międzynarodowych i konstytucyjnych, należy zwrócić uwagę na problem potencjału (organizacyjnego, merytorycznego, ale też finansowego), który uzasadnia udział w procedurze, której efektem jest kompleksowe kształtowanie sytuacji zatrudnionych. Odpowiednim potencjałem nie dysponują niewątpliwie przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Jednak nawet rady pracowników, biorąc pod uwagę ich obecną sytuację, nie są podmiotami, które można byłoby w prosty sposób włączyć w rokowania układowe. W rezultacie nie wydaje się, aby istniało wystarczające uzasadnienie do formułowania wniosku o rezygnację z wyłączności związkowej w negocjowaniu układów zbiorowych pracy. Można natomiast rozważać włączenie przedstawicielstw wybieranych w inne formy dialogu społecznego (np. wydawanie regulaminów zakładowych), co jednak wykracza poza ramy niniejszego opracowania.

W zasadzie należy postulować rezygnację z kompetencji przedstawicieli wybieranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy do regulowania materii układowych (w nowym, szerszym ujęciu układu zbiorowego pracy). Rozwiązania atrakcyjne dla pracodawców będzie można wprowadzać jedynie za zgodą przedstawicielstwa związkowego. Zwiększy to presję na prowadzenie negocjacji układowych. W szczególności może spowodować zainteresowanie konstrukcją delegata związkowego. W razie pozostawienia przedstawicielstw wybieranych w trybie przyjętych u danego pracodawcy można rozważyć, czy czas obowiązywania ustaleń

⁶⁰ Zob. m.in. J. Stelina, *Nowa koncepcja reprezentatywności organizacji związkowej*, PiZS 2008/6.

dokonanych z ich udziałem nie powinien być ograniczony do czasu objęcia pracodawcy zakresem działania zakładowej organizacji związkowej.

5.5. Zakres podmiotowy prawa do rokowań zbiorowych. W kontekście zakresu podmiotowego prawa do rokowań chcielibyśmy zwrócić uwagę na następujące kwestie: sytuację osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami oraz ograniczanie prawa do rokowań zbiorowych w administracji publicznej.

Jeśli chodzi o prawo do rokowań zbiorowych dla zatrudnionych niebędących pracownikami jest jeszcze zbyt wcześnie, aby oceniać skutki reformy z 2018 r., w szczególności trudno mówić o przełomie w ochronie zbiorowej nie-pracowników. Jednocześnie pojawiły się pewne inicjatywy, które mogą wskazywać na ożywienie relacji zbiorowych w tym obszarze (tworzenie związków zawodowych czy podejmowanie rokowań zbiorowych dla osób wykonujących pracę zarobkową). Jednak nawet w razie pozytywnego zakończenia tych procedur problemem może się okazać brak przepisów, które *expressis verbis* gwarantowałyby niezmiennalność standardów zbiorowych przez umowy indywidualne. Dlatego należałoby postulować stworzenie konstrukcji prawnej, która gwarantowałaby mechanizm analogiczny do wynikającego z art. 18 k.p. (choć naszym zdaniem już *de lege lata* istnieją podstawy do uznania semiimperatywnego charakteru norm układowych w odniesieniu do umów cywilnoprawnych). Jakiejś reakcji ustawodawcy może też wymagać przyjęcie na poziomie europejskim reguł dotyczących relacji między układami zbiorowymi a prawem konkurencji (choć tu, wobec syntetycznej formuły przyjętej w prawie polskim, zmiany nie będą raczej polegać na rozszerzaniu zakresu podmiotowego rokowań zbiorowych).

Kolejnym postulatem jest rozszerzenie zakresu podmiotowego rokowań układowych w sektorze publicznym (złagodzenie ograniczeń wynikających z art. 239 § 3 k.p.). Nawet akceptując stanowisko TK co do zgodności obecnej regulacji z Konstytucją, wydaje się, że nie ma przeszkód prawnych, aby zakres podmiotowy rokowań zbiorowych w administracji publicznej został rozszerzony. Prowadzenie rokowań zbiorowych w sektorze publicznym może stanowić dodatkowy impuls dla rozwoju dialogu społecznego. Konieczna byłaby przy tym analiza charakteru zadań w administracji publicznej i określenie merytorycznych kryteriów uzasadniających ewentualne ograniczenia (zgodnie ze standardami międzynarodowymi). Jednocześnie, wobec dzisiejszej sytuacji rokowań zbiorowych w sektorze publicznym (tam, gdzie rokowania te są możliwe), nie należy oczekiwać, że potencjalne rozszerzenie zakresu podmiotowego rokowań spowoduje zasadnicze zmiany praktyczne. W tym przypadku

kluczowa wydaje się postawa państwa i jego determinacja lub przynajmniej akceptacja dla podejmowania dialogu układowego.

5.6. Zakres stosowania ponadzakładowych układów zbiorowych. Być może najważniejszą zmianą (wręcz rewolucją w systemie rokowań zbiorowych) byłoby nadanie ponadzakładowym układom zbiorowym mocy powszechnie obowiązującej, tzn. objęcie nimi wszystkich pracodawców należących do określonej kategorii niezależnie od przynależności do organizacji pracodawców będącej stroną układu (np. w oparciu o kryterium sekcji PKD). Możliwe jest uznanie rozszerzonej skuteczności *ex lege* lub przyznanie uprawnień generalizacyjnych organom administracji publicznej. Pierwsza opcja, ze względu na związany z nią automatyzm prawny, wydaje się trudna do zastosowania. Rozważenia wymaga wprowadzenie typowego mechanizmu generalizacyjnego (odmiennego od obecnej procedury rozszerzenia przewidzianej w art. 241¹⁸ k.p.). Punktem wyjścia byłoby przyjęcie kryteriów reprezentatywności dla organizacji pracodawców, co legitymizowałoby w jakiś sposób rozszerzenie zakresu stosowania układu. Następnie należałoby określić zasady przejścia od zawarcia układu do jego generalizacji (wniosek stron, własna inicjatywa organu publicznego) oraz przesłanki generalizacji (np. interes publiczny, znaczenie układu dla danego obszaru). Również w tym zakresie można się odwołać do propozycji sformułowanych przez Komisję Kodyfikacyjną (2018). Generalizacja oznacza w gruncie rzeczy przejęcie przez państwo efektów autonomicznego dialogu i nadanie im sankcji prawnej. Z tej perspektywy uzasadnione wydaje się generalizowanie układu na podstawie wyraźnej normy ustawowej, w drodze rozporządzenia właściwego ministra (ministra właściwego do spraw pracy). W razie przyjęcia powszechnego (rozszerzonego) obowiązywania układów zbiorowych należałoby określić kryteria objęcia takimi układami (np. według sekcji PKD).

Nadanie układom mocy powszechnie obowiązującej budzi jednak wątpliwości ze względu na brak odpowiedniego mandatu negocjacyjnego po stronie pracodawców. Układ powszechnie obowiązujący w branży byłby zawierany przez organizacje zrzeszające znikomą liczbę pracodawców zatrudniających stosunkowo niewielką liczbę pracowników (choć oczywiście ten sam argument można podnosić w stosunku do procedury ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę). Nawet jeśli ostateczną sankcję dla określonych rozwiązań nadaje państwo, sama legitymizacja procesu stanowienia norm, przy słabym uzwiązkowieniu po stronie pracodawców i niechęci organizacji członkowskich do tworzenia standardów ponadzakładowych, będzie dyskusyjna. Znacząco osłabi to decyzje organów państwa, które nie będą mogły powołać się na szerszy konsens partnerów społecznych.

Trzeba też podkreślić, że nadanie układom zbiorowym mocy powszechnie obowiązującej oznaczałoby zasadniczą zmianę całej organizacji życia społeczno-gospodarczego. Oznaczałoby ograniczenie możliwości konkurencji (tzw. skutek kartelowy) i zasadnicze zwiększenie udziału uczestników rokowań w kształtowaniu polityki społeczno-gospodarczej w ramach branż, a nawet w wymiarze ogólnokrajowym. Elementy rynkowe byłyby ograniczane na rzecz elementów korporacyjnych. Wolność gospodarcza byłaby ograniczana na rzecz solidarności i realizacji celów wspólnotowych. Jednocześnie zmniejszałaby się rola państwa, które byłoby zależne od rezultatów rokowań zbiorowych (co ogranicza pole do działań stanowiących realizację programu politycznego). Trzeba też przypomnieć, że takie rozwiązanie bywa kontestowane jako nadmiernie wkraczające w sferę autonomii i wolności jednostek oraz organizacji. Z tych powodów we Włoszech, których konstytucja wprost stanowi o powszechnym obowiązywaniu układów zbiorowych (art. 39), na poziomie ustawowym nie zdecydowano się na wprowadzenie takiego rozwiązania⁶¹, pozostając przy formule związania członków organizacji (oczywiście odrębną kwestią jest tu potencjał i zakres działania organizacji pracodawców). Wreszcie w wymiarze praktycznym – trudno oczekiwać, aby formuła powszechnie obowiązującego układu zbiorowego w jakiegokolwiek postaci (biorąc pod uwagę stan obecny) mogła zostać zaakceptowana polskich pracodawców. Obserwując aktualne tendencje nie widzimy też determinacji ze strony państwa, aby takie rozwiązanie narzucić wbrew woli przynajmniej jednej ze stron dialogu społecznego. Państwo może też nie chcieć rezygnować z części swoich własnych prerogatyw, podczas gdy budowa systemu porozumień branżowych mogłaby zmniejszyć znaczenie np. ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dlatego obawiamy się, że rozważania dotyczące tej kwestii mają charakter przede wszystkim teoretyczny i w rezultacie nie mogą być raczej podstawą formułowania dalszych wniosków.

Wreszcie, nie podzielamy pojawiających się w niektórych rozmowach (ankietach) – głównie po stronie związkowej – sugestii, iż należy odejść od zasady ogólnej reprezentacji po stronie pracowniczej, gdyż obecnie w aktywność związkową zaangażowani są jedynie niektórzy zatrudnieni (oni też płacą składkę związkową), podczas gdy beneficjentami układu są wszyscy. Jakkolwiek model reprezentacji ogólnej jest zalecany przez MOP (art. 4 zalecenia MOP nr 91)⁶², w niektórych systemach prawnych reprezentacja – również po stronie pracowniczej – opiera się na członkostwie w związkach zawodowych. Prowadzi to do zróżnicowania warunków zatrudnienia („uprzywilejowanie” pracowników zrzeszonych), co z

⁶¹ T. Treu, *Labour Law in Italy*, Kluwer Law International 2007, s. 185.

⁶² Zalecenia MOP nr 91 dotyczące układów zbiorowych pracy.

kolei rodzi pytania o zgodność takiej konstrukcji z zasadami równego traktowania i niedyskryminacji, mającymi źródło w standardach ponadnarodowym oraz w konstytucjach poszczególnych państw (art. 2 zalecenia MOP nr 111)⁶³. Kwestia ta była rozważana szerzej np. w judykaturze i doktrynie niemieckiej. Pracownik pozostający poza związkiem niejako liczy się z konsekwencjami swojej decyzji. Występują one zresztą w różnych obszarach, a objęcie ochroną układową jest jednym (choć niewątpliwie kluczowym) elementem. Za niedopuszczalne uznaje się takie mechanizmy, które w nieuzasadniony sposób ograniczałyby swobodę stron w relacjach z pracownikami niezrzeszonymi⁶⁴. Przykładem postanowienia zabraniające odwołań do układu zbiorowego w umowach o pracę czy też nakaz różnicowania sytuacji pracowników zrzeszonych i niezrzeszonych⁶⁵. W rezultacie w umowie o pracę z pracownikiem niezrzeszonym możliwe jest odesłanie do warunków wynikających z układu zbiorowego pracy (co zresztą pozwala ujednolicić warunki zatrudnienia). Podsumowując, od strony prawnej zmiana modelu reprezentacji wydaje się możliwa. Jednocześnie przyjęcie modelu reprezentacji opartej na członkostwie (innej formie mandatu) oznaczałoby zasadniczy regres w relacjach zbiorowych, prowadząc do znaczącego osłabienia zbiorowej ochrony ludzi pracy (i tak dzisiaj niewystarczającej). Wydaje się, że zmiana musiałaby mieć przy tym charakter systemowych, odnosząc się do wszystkich aspektów relacji zbiorowych – trudno byłoby rezygnować z zasady reprezentacji ogólnej w prawie układowym a utrzymywać ją w innych obszarach działania związków zawodowych. Dlatego konieczna byłaby zmiana art. 7 ust. 1 u.z.z.⁶⁶ Trudno byłoby też implementować pojawiający się pomysł, aby w razie zawarcia układu zbiorowego wszyscy zatrudnieni objęci jego zakresem stosowania wnosili opłatę („składkę”) na rzecz związku. Nie przekonuje przy tym argument, że tego rodzaju zmiany mogłyby stanowić dodatkową zachętę do inicjowania i prowadzenia rokowań zbiorowych przez związki zawodowe (niejako na wzór promocji rokowań z udziałem pracodawców). Reprezentacja oraz obrona praw, interesów zawodowych i socjalnych stanowi istotę działania związków zawodowych (art. 1 ust. 1 u.z.z.), podczas gdy prowadzenie rokowań było i jest nadal najważniejszym przejawem aktywności na rzecz reprezentowanych pracowników.

⁶³ Zob. zalecenia MOP nr 111 dotyczącego dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Zob. także art. 32 Konstytucji.

⁶⁴ Por. Ż. Grygiel-Kaleta, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, Warszawa 2015.

⁶⁵ <https://www.dgbrechtsschutz.de/fuer/arbeitnehmer/leistungen-nur-fuer-gewerkschaftsmitglieder/> i powołane tam orzecznictwo sądowe.

⁶⁶ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440).

5.7. Obowiązek rokowań układowych. Częstym postulatem podnoszonym zwłaszcza przez rozmówców związkowych było wprowadzenie obowiązkowych rokowań układowych – już nie tylko w określonych sytuacjach, lecz również cyklicznie – na tematy związane z normalnym (bieżącym) funkcjonowaniem organizacji.

Nie uważamy, aby obowiązek rokowań diametralnie zmienił sytuację. Należy podzielić obawy części rozmówców, że prowadzone w takich warunkach rokowania nie przyniosą istotnej zmiany sytuacji, gdyż w każdym przypadku decydująca jest rzeczywista wola zawarcia układu. Sceptycznie do pomysłu obowiązkowych rokowań podchodzą pracodawcy, uważając, że takie rozwiązanie nie jest w stanie stymulować dialogu społecznego. Pewną rezerwę wykazywała nawet część rozmówców związkowych, podnosząc, że pomimo rozpoczęcia rozmów rokowania, którym będzie towarzyszył brak woli zawarcia porozumienia ze strony pracodawców, pozostaną instytucją fasadową. Potwierdzeniem tej tezy może być niechęć do korzystania przez stronę związkową z istniejącego już przecież mechanizmu inicjowania rokowań układowych w określonych sytuacjach (art. 241² § 3 k.p.). Strona związkowa, jeśli wie o braku zainteresowania układem ze strony pracodawców, z instrumentu tego nie korzysta. Niemniej jednak obowiązek rokowań zmusiłby partnerów społecznych do prowadzenia dialogu (co akcentowali inni z naszych rozmówców). Dzisiejszy stan bezukładowy to nie tylko (a być może nie tyle) efekt niepowodzenia rokowań co raczej ich braku. Samo rozpoczęcie rozmów może stanowić pewien impuls dla prowadzenia dialogu. Dzisiejszy mechanizm obowiązkowego podjęcia rokowań w określonych sytuacjach roli takiej nie spełnia. Dlatego pomimo wszelkich wątpliwości czy obaw warto rozważyć, czy w jakimś zakresie nie należałoby zobowiązać partnerów społecznych do cyklicznych rokowań.

Taki mechanizm trudno byłoby jednak, choćby wobec przyjętych zasad reprezentacji, zastosować na poziomie ponadzakładowym (kto i dla jakich podmiotów miałby obowiązek rokować)? Ewentualnie można rozważać obowiązek podejmowania rokowań zakładowych. Przyjmując takie rozwiązania, ustawodawca powinien określić zakres rokowań (rokowania dotyczące konkretnego pracodawcy, ewentualnie grupy pracodawców, np. wchodzących w skład jednej osoby prawnej), ich częstotliwość, wreszcie obszary, w których negocjacje należy prowadzić. Wybór materii obowiązkowych rokowań powinien uwzględniać te sfery, gdzie istnieje szczególna potrzeba stworzenia przejrzystych reguł lub mechanizmów zabezpieczających interesy osób zatrudnionych (zwłaszcza jeśli nie są to typowe materie ustawowe). Partnerzy społeczni zwracali uwagę na takie kwestie, jak budowa kapitału społecznego, tworzenie odpowiednich warunków zatrudnienia dla pracowników starszych, wartościowanie stanowisk pracy czy budowanie systemu szkoleń i ścieżki kariery. Dodać do

tego należy polityki z obszaru godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi. Tu punktem wyjścia są coraz bardziej rozbudowane regulacje ustawowe (kolejnym krokiem jest implementacja tzw. dyrektywy *work-life balance*). Zwracano też uwagę na potencjalne znaczenie układów jako elementu integracji coraz bardziej zróżnicowanych (pod względem obywatelstwa, pochodzenia etnicznego czy religii lub wyznania) zespołów pracowniczych. Na poziomie zakładowym trudno byłoby natomiast dyskutować (regulować) materie o znaczeniu ogólnospołecznym, a przy tym w istotny sposób wpływające na pozycję rynkową pracodawcy (np. kwestie ekologiczne).

Alternatywnym rozwiązaniem byłoby sformułowanie obowiązku podjęcia rokowań zainicjowanych przez drugą stronę. Pozwoliłoby to uniknąć sygnalizowanych obecnie problemów interpretacyjnych (wątpliwości co do spełnienia warunków z art. 241² § 3 k.p.), przyczyniając się do istotnego wzmocnienia pozycji podmiotów chcących prowadzić rokowania. Takie rozwiązanie nie stanowiłoby zresztą istotnego novum – obecnie istnieje obowiązek pracodawcy niezwłocznego przystąpienia do rokowań mających na celu rozwiązanie sporu zbiorowego (art. 8 u.r.s.z.).

5.8. Przedmiot układów zbiorowych. Możliwość odchodzenia od standardów ustawowych na niekorzyść pracowników. Jednym z najtrudniejszych zagadnień jest pytanie o możliwość odchodzenia w układach zbiorowych od standardów ustawowych na niekorzyść pracowników. Odejście to obejmuje dwie grupy przypadków: 1) deregulację *sensu stricto*; 2) uelastycznienie organizacji pracy. Deregulacja w ścisłym znaczeniu oznacza pogorszenie sytuacji pracowników przez zmniejszenie ich uprawnień lub zwiększenie obowiązków. Uelastycznienie oznacza zmiany w organizacji pracy, które mają wpływ na sytuację pracowników, powodując w pewnych okresach większą intensywność pracy czy utrudniając organizowanie sfery prywatnej, jednak nie oddziałując bezpośrednio na prawa i obowiązki składające się na treść stosunku pracy (przykładem uelastycznienia jest np. przedłużanie okresów rozliczeniowych). Istotne zwiększenie elastyczności procesu pracy może być postrzegane jako niekorzystne dla pracowników, stąd oczekiwanie jego wprowadzenia w odpowiednim trybie, w szczególności za zgodą przedstawicieli pracowników.

Częstym postulatem zmian w prawie układowym jest oczekiwanie zgody na odstępstwa *in peius* w stosunku do ustawy. Miałoby to zachęcić pracodawców, dostrzegających wówczas korzyści płynące z układów, do podejmowania rokowań układowych. Przede wszystkim tezę tę byłoby trudno zweryfikować *ex ante*. Można jedynie odnosić się do doświadczeń państw podejmujących tego rodzaju próby. Ważnym przykładem są Węgry, gdzie kodeks pracy

z 2012 r. dokonał istotnej przebudowy relacji między ustawą a porozumieniami zbiorowymi, rozszerzając zakres materii, w których możliwe jest pogarszanie sytuacji pracowników. Reforma nie przyniosła zakładanego ożywienia praktyki układowej czy widocznego zwiększenia się zakresu objęcia pracowników układami zbiorowymi. W szczególności w głębokim kryzysie znajdują się nadal rokowania wielozakładowe (jak się wydaje reforma koncentrowała się raczej na poziomie zakładowym)⁶⁷. Nie oznacza to, że z pomysłu zgody na odstępstwa *in peius* należy rezygnować całkowicie. Jakkolwiek konstrukcja ta nie daje gwarancji zmian praktyki układowej, zastosowana umiejętnie i z ostrożnością może być jednym z elementów służących ożywieniu rokowań układowych – również ze względów psychologicznych, jako wyraz poszukiwania rozwiązań niosących ze sobą korzyści dla obu stron przyszłego układu zbiorowego (czego dzisiaj brakuje zwłaszcza po stronie pracodawców).

W tym kontekście należy jednak rozważyć konstytucyjne aspekty ewentualnej deregulacji układowej. Sposobem kształtowania sytuacji prawnej jednostek są źródła prawa powszechnie obowiązującego: tworzone na podstawie norm konstytucyjnych, a także przez podmioty oraz w ramach procedur przewidzianych w Konstytucji. Źródłem kompetencji do działania organów państwa jest demokratyczny mandat udzielony przez Naród w akcie wyborczym. W pozostałym zakresie jednostka zachowuje wpływ na kształtowanie swojej sytuacji prawnej. W szczególności może to czynić w drodze różnego rodzaju czynności prawnych, w tym umów. Fundamentem systemu jest zasada swobody umów, która jednak w sferze pracy, ze względu na faktyczne położenie stron, doznaje istotnych ograniczeń oraz uzupełnień. W szczególności prawa i obowiązki stron stosunku pracy mogą być kształtowane przez porozumienia zbiorowe (w tym układy zbiorowe pracy). U podstaw tego mechanizmu leży jednak założenie, że porozumienia zbiorowe stanowią formę wsparcia pracownika. Wola zbiorowa i umowa zbiorowa uzupełniają wolę i umowę indywidualną, w ramach której nie może się zrealizować rzeczywisty kompromis (co groziłoby dominacją jednej ze stron – pracodawcy). U podstaw porozumienia zbiorowego leży więc korzyść pracownika. Oczywiście, korzyść tę można postrzegać kompleksowo, uznając, że pogorszenie pewnych warunków zatrudnienia w zamian za inne korzyści nadal realizuje funkcję ochronną – z tym że widzianą szerzej a nie w ramach wyłącznie poszczególnych instytucji czy konstrukcji prawnych. Trzeba jednak też pamiętać o przyjętym modelu reprezentacji w prawie polskim. Układ zbiorowy zawierany przez odpowiednią strukturę związkową (struktury związkowe)

⁶⁷ Zob. m.in. T. Gyulavári, G. Kártyás, *The Hungarian Flexicurity Pathway?: New Labour Code After Twenty Years in the Market Economy*, Budapest 2015.

wiąże nie tylko członków danego związku zawodowego (danych związków zawodowych), lecz również pracowników niezrzeszonych. Jakkolwiek rozwiązanie takie nie narusza standardów międzynarodowych (co więcej, jest zalecane przez MOP) i stosowane w wielu systemach prawnych, zmusza do poszukiwania odpowiedniego mandatu negocjacyjnego, który mieściłby się w przyjętym modelu ustrojowym i systemie źródeł prawa. Taki mandat daje stosowanie zasady korzystności (*a priori* zgoda pracowników na rozwiązania dla nich korzystne)⁶⁸. Rozszerzanie formuły korzystności przez wążenie „zysków i strat” stawia całą konstrukcję, zwłaszcza z perspektywy pracowników niezrzeszonych, pod znakiem zapytania. Porównania z innymi systemami prawnymi należy dokonywać z ostrożnością. Tytułem przykładu, system niemiecki, który w szerszym zakresie dopuszcza układowe odstępstwa od ustawy, opiera się na kryterium członkostwa (choć z możliwościami rozszerzenia zakresu stosowania układów). Podsumowując, prosta zgoda na deregulację układową w modelu ogólnej reprezentacji związkowej, gdzie związki zawodowe reprezentują również pracowników niezrzeszonych, nie jest oczywista. Pojawiają się pytania o mandat do wprowadzania rozwiązań niekorzystnych dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego (nie zwrócili się do niego o reprezentację). Związek zawodowy uzyskuje w ten sposób umocowanie do wkraczania (w sposób niekorzystny) w ich sytuację prawną. Nie musi to oznaczać całkowitego odrzucenia koncepcji wprowadzania rozwiązań mniej korzystnych. Przykładem zgoda na deregulację w przypadku zagrożenia bytu pracodawcy i w rezultacie miejsc pracy (instytucja porozumień kryzysowych).

Drogę do modyfikacji niekorzystnych dla pracowników mogłoby otworzyć inne podejście do kryterium korzystności – postrzegane nie tylko w ramach konkretnych instytucji, ale szerzej – sytuacji pracowników (zatrudnionych). Oznaczałoby to możliwość deregulacji w pewnych obszarach, której towarzyszy podnoszenie innych standardów zatrudnienia. Taka deregulacja w żadnym przypadku nie mogłaby jednak naruszać ustalonego minimum praw pracowniczych, w tym zwłaszcza tych, które stanowią wyraz realizacji wolności i praw podstawowych. Deregulacja oparta na szeroko ujętej korzystności wymagałaby wreszcie realnych gwarancji równowagi stron rokowań. W przeciwnym razie rokowania zbiorowe mogłyby prowadzić do istotnego pogorszenia sytuacji zatrudnionych. Zagrożenie dla równowagi rokowań jest bardziej realne na poziomie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa (choć oczywiście sytuację *ad casum* determinuje pozycja i postawa pracodawcy oraz potencjał strony związkowej). Niewątpliwie jednak mniejsze obawy przed nieuzasadnioną deregulacją istnieją

⁶⁸ Por. S. Piekarczyk, *Oddziaływanie zasady uprzywilejowania pracownika na relację postanowień układów zbiorowych pracy z przepisami państwowych aktów prawotwórczych a Konstytucja RP*, PiZS 2021/5.

w przypadku rokowań wielozakładowych, w których uczestniczą silne struktury związkowe, co pozwala (oczywiście co do zasady) wypracować rozwiązania będące wyrazem rzeczywistego kompromisu.

Nawet przyjmując, że odchodzenie od standardów ustawowych w jakimś zakresie jest możliwe, pole do deregulacji układowej jest dość ograniczone. Nasi rozmówcy ze strony pracodawców, którzy opowiadali się za większą elastycznością regulacyjną, mieli trudności ze wskazaniem tych norm ustawowych, które partnerzy społeczni mogliby modyfikować na niekorzyść pracowników. Pojawiały się natomiast sugestie na przyszłość – aby podwyższaniu standardów zatrudnienia (np. zwiększeniu wymiaru urlopu wypoczynkowego, czego część rozmówców oczekuje) towarzyszyło stosowanie mechanizmów deregulacyjnych – umożliwienie partnerom społecznym, zwłaszcza na poziomie ponadzakładowym, wprowadzania rozwiązań mniej korzystnych.

Z większej swobody ustawodawca korzysta w sferze organizacyjnej (organizacja czasu i miejsca pracy, sposób wykonywania pracy). Są to obszary, w których uwidacznia się podporządkowanie pracownika pracodawcy. Oczywiście podporządkowanie to zostało ujęte w określone ramy prawne (czego przykładem jest ustalenie maksymalnej długości okresów rozliczeniowych czy też trybu wprowadzania systemów i rozkładów czasu pracy). Elastyczne formy organizacji pracy mają istotny wpływ na sytuację pracowników. Dlatego ustawodawca oczekuje, że będą wprowadzane za zgodą strony pracowniczej. Zgoda indywidualna jest obciążona ryzykiem nadużyć. Stąd oczekiwanie zgody zbiorowej. Ta jednak również może mieć różną postać i wagę w zależności od statusu i potencjału podmiotu, który ją wyraża. Dla części rozwiązań prawnych (np. telepraca czy przyszła praca zdalna) trudno byłoby wprowadzać wymóg podstawy układowej. Jednak już dla rozwiązań stanowiących istotną ingerencję w sferę prywatną pracowników wyłączność podstawy układowej można uznać za uzasadnioną. Układ zbiorowy, ze względu na konstrukcję strony pracowniczej oraz tryb jego zawarcia, gwarantuje pracownikom najbardziej efektywną ochronę (która ulega zasadniczemu osłabieniu w przypadku porozumień zawieranych np. z przedstawicielami pracowników wyłanionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy). Taki mechanizm stanowiłby również rzeczywistą promocję układów zbiorowych, które stawałyby się jedyną drogą wprowadzania rozwiązań istotnych dla pracodawców (o ile istnieje uzasadnienie dla zastąpienia trybu indywidualnego trybem zbiorowym). Oczywiście zgodę układową należy już rozpatrywać w kontekście nowej koncepcji układu zbiorowego – porozumienia ze związkami zawodowymi, którego zakres objąłby dzisiejsze zakresy innych niż układy porozumień zbiorowych oraz regulaminów wynagradzania.

Przed wszystkim dostrzega się możliwość deregulacji w obszarze czasu pracy (obecne przepisy były oceniane przez wielu rozmówców – również ze strony związkowej – jako zbyt kazuistyczne), co otworzy przestrzeń negocjacyjną dla partnerów społecznych. Ustawa tworzyłaby jedynie podstawowe gwarancje w zakresie norm czasu pracy. Należałoby rozstrzygnąć, czy gwarancje mają się ograniczać jedynie do standardów wynikających z prawa Unii Europejskiej (okresy odpoczynku, maksymalne normy czasu pracy) czy też należy utrzymać konstrukcję norm dobowych oraz przeciętnych norm tygodniowych. W rezultacie układy zbiorowe przejmowałyby rolę głównego regulatora w obszarze czasu pracy (jak stało się np. w wyniku reform francuskiego prawa pracy⁶⁹). Ważne jest, aby układy zbiorowe mogły tworzyć organizację czasu pracy dostosowaną do funkcjonowania i potrzeb organizacji.

Ustawa mogłaby określać organizację podstawową, będącą odpowiednikiem dzisiejszego systemu podstawowego czasu pracy (z określoną normą tygodniową i dobową). W układach zbiorowych można byłoby tworzyć autonomiczną organizację czasu pracy, która mieściłaby się w pewnych ogólnych ramach, np. odpowiadających minimalnym standardom dyrektywy (lub innych przyjętych przez ustawodawcę). Ustawa odchodziłaby od enumeracji systemów czasu pracy, pozostawiając większą swobodę stronom układów zbiorowych. Szczególne rozwiązania należałoby stworzyć dla mniejszych pracodawców, dla których zawarcie układu zbiorowego pracy może być obiektywnie utrudnione. Ustawa mogłaby ograniczać te formy organizacji czasu pracy, które stwarzają szczególne zagrożenie dla interesów pracownika (np. przerywanie czasu pracy, którego stosowanie mogłoby podlegać dodatkowej reglamentacji). Pracodawcy wskazywali również, że zachętą mogłoby być stosowanie kont (banków) czasu pracy, umożliwiające kumulację godzin pracy, w tym rekompensowanie pracy nadliczbowej jeszcze przed jej wystąpieniem (rozwiązanie znane w prawie niemieckim⁷⁰). Podstawą stosowania takiej konstrukcji byłby właśnie układ zbiorowy pracy. Ewentualnie układ zbiorowy mógłby modyfikować zasady rekompensaty. Jednocześnie konieczna byłaby przebudowa przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, która obecnie umożliwia jedynie rekompensatę w postaci czasu wolnego za godziny już przepracowane.

5.9. Promocja układów zbiorowych. Gdy chodzi o promocję rokowań układowych, należy stworzyć podmiot (instytucję), która byłaby w stanie zapewnić realne wsparcie podmiotom zainteresowanym negocjacjami. Potrzebna jest przede wszystkim pomoc ekspercka

⁶⁹ Zob. C. Vigneau, *Negotiating Working Time in Time of Crisis* [w:] *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, ed. by S. Laulom, „Bulletin of Comparative Labour Relations” 2018/99.

⁷⁰ Zob. m.in. P. Hanau, A. Veit, *Das neue Recht der Arbeitszeitkonten*, München 2012.

pozwalająca na kompleksową prezentację znaczenia i charakteru układów zbiorowych oraz konsekwencji prawnych ich zawarcia, a także na wspieranie samego procesu rokowań. Instytucja ta, podobnie jak działająca w przeszłości Komisja do Spraw Układów Zbiorowych, mogłaby mieć charakter parytetowy. Należy natomiast zapewnić jej odpowiedni potencjał i zaplecze, aby realnie mogła wspierać uczestników (potencjalnych uczestników) rokowań układowych. Niezależnie od tego sami partnerzy społeczni powinni rozważyć tworzenie struktur specjalizujących się w promocji układów zbiorowych, w tym zwłaszcza rokowań wielozkładowych. Wsparcia, merytorycznego, jak i finansowego, mogłaby udzielać również RDS.

Wreszcie, proponuje się preferencje dla pracodawców objętych układami zbiorowymi (korzystanie ze środków publicznych, kwestie podatkowe, zamówienia publiczne).

Częsty był zwłaszcza postulat stosowania preferencji dla pracodawców objętych układami zbiorowymi pracy w ramach zamówień publicznych, mających duże znaczenie gospodarcze (tak w wymiarze krajowym, jak i transgranicznym, w tym europejskim). Jako że Polska nie ratyfikowała konwencji MOP nr 94 dotyczącej klauzul społecznych w umowach publicznych⁷¹, punktem odniesienia pozostaje przede wszystkim prawo UE.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE⁷² wymaga od Państw członkowskich podjęcia stosownych środków służących zapewnieniu, by przy realizacji zamówień publicznych wykonawcy przestrzegali mających zastosowanie obowiązków m.in. w dziedzinie prawa socjalnego i prawa pracy, ustanowionych w przepisach unijnych, krajowych, układach zbiorowych bądź we wskazanych w załączniku X przepisach międzynarodowego prawa socjalnego i międzynarodowego prawa pracy (art. 18 ust. 2 dyrektywy 2014/24/UE). Odesłanie do układów zbiorowych to w tym przypadku odesłanie do jednego z elementów szeroko rozumianego systemu normatywnego (o ile regulacje takie występują). Natomiast w art. 70 dyrektywy 2014/24 przewidziano możliwość zastosowania przez instytucję zamawiającą warunków szczególnych obejmujących m.in. aspekty społeczne lub związane z zatrudnieniem, o ile są one powiązane z przedmiotem zamówienia w rozumieniu art. 67 ust. 3 dyrektywy 2014/24 i wskazane w zaproszeniu do ubiegania się o zamówienie lub w dokumentach zamówienia. Trzeba też zwrócić uwagę na szerszy kontekst normatywny.

⁷¹ Konwencja Nr 94 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne. <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k094.html>

⁷² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26.02.2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 94/65.

Chociaż wiele państw członkowskich UE ratyfikowało Konwencję MOP nr 94, sposób stosowania klauzul społecznych w procedurach zamówień publicznych nadal budzi pewne wątpliwości. Klauzule społeczne wykraczające poza minimalne standardy prawa pracy i powszechnie stosowane układy zbiorowe bywają postrzegane jako potencjalnie zagrożenie dla zasad swobodnego przepływu towarów i usług. Może to uzasadniać ostrożne podejście do korzystania z klauzul społecznych w wewnętrznych porządkach prawnych⁷³. Oczywiście nie musi to oznaczać konieczności odrzucenia kryterium objęcia układami zbiorowymi pracy. Niemniej jednak kwestia ta powinna stanowić przedmiot odrębnej, pogłębionej analizy.

Polski ustawodawca wykorzystuje zamówienia publiczne, aby zagwarantować zatrudnienie pracownicze w warunkach wynikających z art. 22 k.p. (art. 95 ust. 1 ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych, P.z.p.)⁷⁴. Można więc uznać, że stosowanie tej *sui generis* klauzuli społecznej przesądza już ustawa. Rozwiązanie to nie powinno budzić wątpliwości o tyle, że ustawodawca oczekuje w tym przypadku przestrzegania obowiązujących przepisów. Poza tym, zamawiający może określić w ogłoszeniu o zamówieniu lub dokumentach zamówienia inne niż określone w art. 95 ust. 1 P.z.p. wymagania związane z realizacją zamówienia, które mogą obejmować m.in. aspekty społeczne (art. 96 ust. 1 P.z.p.). Ustawodawca ogranicza się do przykładowego wskazania takich wymagań (m.in. zatrudnianie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy), co nie wyklucza stosowania innych warunków społecznych, o ile nie naruszają one obowiązującego porządku prawnego. W praktyce tego rodzaju mechanizmy są jednak wykorzystywane stosunkowo rzadko.

W 2017 r. Najwyższa Izba Kontroli (NIK) opublikowała raport poświęcony zastosowaniu klauzul społecznych w zamówieniach publicznych⁷⁵. Co prawda raport dotyczy okresu obowiązywania poprzedniej ustawy (ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych)⁷⁶, jednak wydaje się, że przynajmniej część wniosków zachowuje swoją aktualność. Wyniki kontroli wskazują, że znaczenie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych było niewielkie: „W ogólnej liczbie zawartych przez jednostki administracji rządowej umów w latach 2013–2016, umowy uwzględniające klauzule społeczne lub aspekty społeczne stanowiły zaledwie 0,9% zawartych umów, stanowiąc 16,7% ich całkowitej wartości.” W raporcie zaznaczono, „że relatywnie niska popularność stosowania klauzul społecznych związana jest z jednej strony z brakiem zaangażowania zamawiających w

⁷³ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-clauses>

⁷⁴ Ustawa z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1320, z późn. zm.).

⁷⁵ klauzule społeczne w zamówieniach publicznych udzielanych przez administrację publiczną. Warszawa, 28.02.2017 r. <https://www.nik.gov.pl/plik/id,13176,vp,15591.pdf>

⁷⁶ Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. 2019 r. poz. 1843, z późn. zm.).

korzystaniu z klauzul jako instrumentów rozwiązywania problemów społecznych i do pokonywania trudności związanych z ich stosowaniem, z drugiej zaś niewielką skutecznością popularyzacji dobrych praktyk, wskazujących na społeczną przydatność klauzul.”⁷⁷ W całym raporcie tylko w jednym miejscu pojawia się odniesienie do układu zbiorowego pracy⁷⁸. Nakłada się na to brak wiarygodnych danych. Na pytanie o udział umów o zamówienia publiczne zawartych z przedsiębiorstwami, którzy stosują układy zbiorowe pracy, które OPZZ skierował do Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych wskazano, że tego typu informacje nie są gromadzone⁷⁹.

Biorąc pod uwagę kontekst normatywny, powstaje pytanie, czy ustawa już obecnie dopuszcza stosowanie kryterium objęcia układami zbiorowymi pracy oraz czy mogłaby je wskazywać wyraźnie jako obligatoryjne lub fakultatywne dla instytucji zamawiających? Kontrowersji nie budzi wymóg przestrzegania postanowień układu zbiorowego, którym pracodawca jest objęty, gdyż wiąże się on z obowiązkiem zapewnienia przestrzegania prawa pracy. Wymóg objęcia układem zbiorowym miałby już inny charakter, stanowiąc również swoistą ingerencję w sferę autonomii zbiorowej. Jako obligatoryjny wymóg ustawowy budzi pewne wątpliwości. Jako dopuszczalny wymóg fakultatywny musi być analizowany w kontekście całokształtu przepisów prawa UE, w tym przepisów dotyczących konkurencji (o czym mowa wcześniej). Pewne znaczenie może mieć w szczególności, czy kryterium objęcia układem zbiorowym miałyby charakter podstawowy czy uzupełniający.

Wreszcie, proponuje się, aby objęcie układem zbiorowym pracy, w szczególności układem ponadzakładowym mogłoby stanowić przesłankę korzystania z innych środków publicznych, np. ze środków Funduszu Pracy na rozwój kapitału ludzkiego (przykładem dofinansowanie szkoleń).

Trzeba jednak zwrócić uwagę, że przyjęcie regulacji tworzących preferencje dla pracodawców objętych układami zbiorowymi pracy może rodzić ryzyko ograniczenia dostępu

⁷⁷ Wskazano także, że po stronie samych zamawiających stosowanie klauzul społecznych jest problematyczne. „Zarówno w jednostkach administracji rządowej, jak i samorządowej, przy stosowaniu klauzul społecznych w zamówieniach publicznych stwierdzono nieprawidłowości. W szczególności NIK wskazała na przypadki nierzetelnego przygotowania zamówień, brak należytego nadzoru nad realizacją umów w części dotyczącej klauzul społecznych, nieprzeprowadzanie analiz pod kątem racjonalności zastosowania klauzuli społecznej oraz ocen społecznych skutków, kosztów i korzyści wynikających z zastosowania klauzul społecznych.”

⁷⁸ W jednym z zamówień wykonawca „nie przedłożył regulaminu funduszu szkoleniowego i układu zbiorowego pracy zawierającego postanowienia o funduszu szkoleniowym.” Na podstawie tych materiałów można przyjąć, że w praktyce krajowej układy zbiorowe pracy nie występują jako pozytywne kryterium oceny oferty.

⁷⁹<https://www.opzz.org.pl/opinie-i-analizy/polityka-gospodarcza/uklady-zbiorowe-pracy-a-zamowienia-ubliczne>

do środków i niektórych procedur w przypadku określonych (np. mniejszych) podmiotów⁸⁰, które z naturalnych powodów nie są objęte układami zbiorowymi (nie mają możliwości negocjowania układów zakładowych, podczas gdy objęcie układem ponadzakładowym zależy w dużym stopniu od czynników zewnętrznych). Formułowanie jednakowych kryteriów m.in. w zamówieniach publicznych do małych i dużych podmiotów może ograniczać zdolność konkurencyjności między nimi. Różnicowanie dostępu do środków publicznych może mieć z kolei negatywny wpływ na sytuację osób zatrudnianych przez mniejszych pracodawców. Warto rozważyć, w jakich obszarach i przy uwzględnieniu jakich przesłanek (wielkość obrotów, poziom zatrudnienia) należy uwzględnić potencjał poszczególnych podmiotów (np. ograniczenie przesłanki objęcia układem zbiorowym – o ile w ogóle byłaby ona uznana za dopuszczalną – w odniesieniu do pewnych kategorii podmiotów).

Nie powinno się także rezygnować z miękkich form promocji rokowań zbiorowych – akcji promocyjnych i informacyjnych, publikacji oraz konferencji, przybliżających ideę układów zbiorowych oraz korzyści jakie niesie ze sobą zbiorowe kształtowanie warunków zatrudnienia. Często podnoszono, że brak wiedzy czy nawet świadomości pewnych korzyści związanych z zawieraniem układów zbiorowych utrudnia ich rozwój. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na kompetencje oraz faktyczną aktywność RDS.

⁸⁰ Na temat ich sytuacji, ewentualnych zagrożeń oraz potencjalnych regulacji uwzględniających wielkość (potencjał) pracodawcy zob. zwłaszcza M. Łaga, *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*, Warszawa 2016.

6. Wnioski. Zmiana sytuacji układów zbiorowych wymaga zmiany podejścia i strategii samych partnerów społecznych (szczegółowa analiza tego aspektu wykracza poza ramy niniejszej ekspertyzy), jak również przebudowy ram prawnych. Obecne ramy prawne nie tworzą zachęt a wręcz utrudniają lub demotywują partnerów społecznych (nawet stronę związkową) do prowadzenia negocjacji układowych. Efektem jest całkowite załamanie się układów ponadzakładowych oraz słabość układów zakładowych, ograniczonych do pewnych typów podmiotów i mających (mimo wszystko) stosunkowo niewielki zakres stosowania – niewątpliwie nie tworzą one kompleksowego systemu porozumień, w tym zwłaszcza u pracodawców prywatnych.

Nie ulega wątpliwości, że o ostatecznym sukcesie dialogu społecznego (rokowań zbiorowych) decydują potencjał i determinacja partnerów społecznych. Punktem wyjścia jest jednak stworzenie odpowiednich ram prawnych, które będą dostosowane do specyfiki danego systemu i nie będą utrudniać/będą promować negocjacje układowe. Dotyczy to zarówno ogólnych przepisów dotyczących partnerów społecznych (np. ustawowe regulacje dotyczące struktury związków zawodowych), jak i regulacji dotyczących samych układów zbiorowych. Przyjmując założenia, że przeprowadzenie zmian systemowych jest dużo trudniejsze i znacznie mniej prawdopodobne (choć dostrzegamy ich potrzebę, koncentrujemy się na obszarze układów zbiorowych). Wreszcie, potrzebę zmian może wymusić przyjęcie dyrektywy dotyczącej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Fundamentalne pytanie dotyczy koncepcji (idei) kształtowania ładu społecznego. Jest to pytanie o relację między działaniami scentralizowanymi (w tym legislacją) a działaniami rozproszonymi, autonomicznymi (w tym układami zbiorowymi). Co istotne, wdrożenie pewnych zasad czy osiągnięcie określonych celów (np. równe wynagrodzenie za pracę jednakowej wartości) jest niemożliwe bez mechanizmów autonomicznych, w tym zwłaszcza układowych, które uzupełniają czy wręcz zastępują indywidualne kształtowanie wysokości wynagrodzeń. Dostrzega się również kluczową rolę, jaką układy zbiorowe mają do odegrania w takich obszarach, jak budowanie kapitału społecznego czy dostosowanie pracy (stanowiska pracy) do potrzeb i możliwości pracowników, w tym pracowników znajdujących się w szczególnej sytuacji (np. pracowników starszych). Prowadzi to do kluczowego pytania, czy państwo chce rzeczywiście promować metodę układową? Jeśli tak, konieczna jest zasadnicza przebudowa obecnych ram prawnych. Nawet jeśli sami partnerzy nie mają potencjału do autonomicznego kształtowania stosunków społecznych (jak np. w państwach skandynawskich), państwo może stymulować procedury autonomiczne, a następnie wykorzystywać ich rezultaty. W ten sposób następuje decentralizacja procesu normotwórczego i jego demokratyzacja. Proces

ten jest dostosowany do specyfiki poszczególnych obszarów, pozwalając stworzyć rozwiązania adekwatne i precyzyjne, pozwalające w największym stopniu na realizację celów polityki społecznej.

Jest kilka obszarów, w których zidentyfikowaliśmy poważniejsze, prawne przeszkody funkcjonowania układów zbiorowych (oczywiście nie jest to wyliczenie wyczerpujące):

1) konkurencja między układami zbiorowymi pracy a innymi aktami zbiorowymi (autonomicznymi źródłami prawa pracy):

- a. większość rozwiązań istotnych z punktu widzenia pracodawcy można wprowadzić w innym trybie niż układowy – w porozumieniach ze związkami zawodowymi, regulaminach, obwieszczeniu, a nawet w trybie indywidualnym (w umowie o pracę lub w drodze decyzji podmiotu zatrudniającego) – w ostatnich latach (dziesięcioleciach) ustawodawca nie preferował układów zbiorowych jako aktów wprowadzających ważne (atrakcyjne) rozwiązania prawne – wręcz przeciwnie wzmacniał akty konkurujące;
- b. akty konkurujące z układem zbiorowym pracy są dla pracodawcy (a nawet dla związków zawodowych) bardziej atrakcyjne niż układy zbiorowe pracy: są tworzone szybciej, nie wymagają rejestracji, mogą być równie skutecznym (a nawet skuteczniejszym) regulatorem stosunków społecznych i prawnych (przykładem trwałość regulaminu wynagradzania);

2) układ zbiorowy pracy jest aktem zbyt skomplikowanym i sformalizowanym:

- a. sama procedura układowa jest, co do zasady, bardziej skomplikowana od pozostałych procedur zbiorowych;
- b. jako największą niedogodność wskazuje się wymóg rejestracji układu, która przedłuża procedurę, a nawet może zniweczyć działania stron mające na celu zawarcie układu zbiorowego;
- c. w sumie układy nie pozwalają wystarczająco szybko reagować na sytuację pracodawców (różnych podmiotów i organizacji);
- d. jednocześnie brak regulacji w pewnych obszarach (np. przedmiot informacji przekazywanej przez pracodawców) może być źródłem napięć między stronami rokowań;

3) sposób ukształtowania stron rokowań układowych (i samych układów zbiorowych):

- a. w wielu przypadkach istnieją poważne problemy w doprowadzeniu do rokowań z udziałem podmiotów zainteresowanych zawarciem układu lub decydujących o warunkach zatrudnienia. Dotyczy to przede wszystkim strony pracodawczej

rokowań wielozakładowych opartych na wyłączności ponadzakładowej organizacji związkowej (co w wielu przypadkach powoduje brak jakiegokolwiek partnera do prowadzenia rokowań) oraz strony pracowniczej rokowań zakładowych, które mogą być prowadzone wyłącznie przez zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe, podczas gdy wielu pracodawców nie jest objętych zakresem ich działania;

- b. za niewystarczające można uznać obecne rozwiązania w sektorze publicznym (nadal oparte na mechanizmach przejściowych);
- c. wobec rozdrobnienia ruchu związkowego problemem może się również okazać wypracowanie wspólnego stanowiska negocjujących struktur związków (choć w tym zakresie przeprowadzone już zmiany ustawowe, wzmacniające pozycję organizacji reprezentatywnych niewątpliwie wzmocniły efektywność rokowań);

4) nadmierne ograniczenie przedmiotu rokowań układowych:

- a. zbyt rozbudowana i kazuistyczna regulacja ustawowa w niektórych obszarach (przykładem przepisy o czasie pracy);
- b. nadmierna regulacja ustawowa niektórych obszarów (np. czas pracy) i niedopuszczalność modyfikacji oraz odstępstw na niekorzyść pracowników, co ogranicza ewentualne korzyści, jakie z układu zbiorowego może czerpać strona pracodawcza;
- c. chęć kompleksowego regulowania warunków zatrudnienia w sektorze publicznym przez państwo (dominacja metody ustawowej);

5) brak ustawowej promocji układów zbiorowych pracy:

- a. brak wyspecjalizowanej instytucji zapewniającej merytoryczne i prawne wsparcie rokowań układowych;
- b. brak preferencji dla pracodawców objętych układami zbiorowymi pracy;
- c. niewystarczające wykorzystanie różnego rodzaju „miękkich” form promocji układów zbiorowych;

6) wątpliwości dotyczące zakresu podmiotowego układów zbiorowych:

- a. brak przejrzystych mechanizmów prawnych w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową innych niż pracownicy (co może być źródłem wątpliwości interpretacyjnych);
- b. nadmierne ograniczanie prawa do rokowań zbiorowych w sektorze publicznym;

7) brak obowiązku rokowań zbiorowych (na określonych poziomach i w określonych obszarach);

- 8) mała efektywność mechanizmów wspierających lub uzupełniających rokowania zbiorowe (np. mediacja i arbitraż).

Za najważniejsze (i obiektywnie hamujące rozwój układów zbiorowych) uważamy przeszkody związane z kompozycją stron (ograniczanie kręgu podmiotów uczestniczących w rokowaniach), relacją układów zbiorowych do innych źródeł prawa pracy oraz zasady zawierania układów zbiorowych. Zachowując zasadę wyłączności związkowej, należy rozszerzać krąg podmiotów (struktur) mogących negocjować układy zbiorowe, aby rzeczywiście uzyskały one powszechny potencjał regulacyjny (dzisiaj ograniczany m.in. przez konstrukcję zakładowej organizacji związkowej czy monopol organizacji pracodawców). Nie można oczekiwać przełomu, nie dając szansy na prowadzenie dialogu. Należy też zwiększyć efektywność instrumentu, jakim są rokowania układowe, przewidując obowiązek ich inicjowania w określonych sytuacjach oraz eliminując mankamenty związane z ich prowadzeniem i finalizacją (m.in. obszar informacyjny, wymóg rejestracji w obecnym kształcie). Usunięcie (ograniczenie) innych dostrzeganych mankamentów również może się przyczynić do poprawy sytuacji, choć być może nie ma charakteru kluczowego. Dotyczy to w szczególności ograniczenia regulacji ustawowej w pewnych obszarach, ograniczonej zgody na niekorzystne dla pracowników odstępstwa od standardów ustawowych czy wreszcie różnych form promocji układów zbiorowych.

Odpowiedzią na zidentyfikowane problemy prawne są postulaty zmian (również koncentrujące się przede wszystkim w obszarze samych układów zbiorowych pracy):

- 1) uznanie za układy zbiorowe wszystkich porozumień zbiorowych o charakterze normatywnym (kształtujących sytuację prawną osób trzecich, w tym pracowników i innych zatrudnionych) zawieranych z udziałem związków zawodowych, z zastrzeżeniem ewentualnych przepisów szczególnych;
- 2) ograniczenie konkurencji ze strony innych aktów – likwidacja regulaminów wynagradzania u pracodawców objętych zakresem działania związków zawodowych lub osłabienie ich charakteru (jednostronne wydawania regulaminów przez pracodawcę w razie niezgodnienia treści regulaminu), integracja rokowań układowych z procedurą sporu zbiorowego, uznanie pierwszeństwa układów zbiorowych pracy przed innymi porozumieniami normatywnymi (w szczególności zawieranymi z przedstawicielstwem pozazwiązkowym);

- 3) odejście od zasady wyłączności organizacji pracodawców w rokowaniach wielozakładowych (w szczególności dopuszczenie rokowań z udziałem grup pracodawców);
- 4) stworzenie odpowiedniej i stabilnej reprezentacji dla pracodawców sektora publicznego;
- 5) stworzenie możliwie efektywnej procedury układowej i rezygnacja z wymogu rejestracji, którą można zastąpić wymogiem notyfikacji porozumień;
- 6) wprowadzenie obowiązku cyklicznych rokowań układowych na poziomie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa w określonych obszarach (wybór materii powinien być determinowany przez rolę układów w budowie ładu społecznego);
- 7) wzmocnienie i zwiększenie efektywności mediacji oraz arbitrażu jako mechanizmów wspierających rokowania układowe (w tym uznanie wiążącego charakteru orzeczeń arbitrażowych);
- 8) ograniczenie regulacji ustawowej i uznanie wiodącej roli układów zbiorowych w regulowaniu niektórych materii (np. czasu pracy), co otworzyłoby też drogę do bardziej elastycznych form organizacji pracy (np. kont czasu pracy);
- 9) dopuszczenie pewnych odstępstw od standardów ustawowych – przede wszystkim w układach ponadzakładowych, zasadnicze wzmocnienie pozycji regulacyjnej układów zbiorowych w pewnych obszarach – w szczególności w zakresie czasu pracy;
- 10) ustawowa promocja rokowań układowych:
 - a. stworzenie instytucji zapewniającej wsparcie podmiotom zainteresowanym prowadzeniem rokowań (możliwość integracji z działaniami RDS);
 - b. preferencje dla pracodawców objętych układami zbiorowymi pracy (preferencje w procedurze zamówień publicznych, możliwość korzystania ze środków Funduszu Pracy w określonych celach);
 - c. stosowanie „miękkich” środków promowania rokowań zbiorowych (np. kampanie informacyjne, publikacje, konferencje, itd.);
- 11) pewne zmiany w przepisach regulujących zakres podmiotowy rokowań:
 - a. wyraźne przesądzenie bezpośredniej skuteczności układów zbiorowych w stosunku do osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami;
 - b. zniesienie części ograniczeń w zawieraniu układów zbiorowych dla osób zatrudnionych w administracji publicznej.
- 12) zmiany powinny uwzględniać potencjał i pozycję pracodawców, w tym faktyczne możliwości negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy – stąd

konieczność dyferencjacji w szczególności z uwzględnieniem kryterium poziomu zatrudnienia.

Proponowane zmiany mogą przyczyniać się do poprawy sytuacji, choć można mieć obawy, czy również do osiągnięcia pożądanego zakresu objęcia pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową układami zbiorowymi pracy. Wydaje się, że osiągnięcie znaczącego zakresu objęcia układami zbiorowymi pracy byłoby możliwe dopiero wraz z ukształtowaniem się systemu rokowań wielozakładowych. Ich stymulacja wymagałaby jednak zasadniczych zmian w podejściu do kształtowania ładu społeczno-gospodarczego. Wobec słabości samych partnerów społecznych konieczne byłaby daleko idąca ingerencja państwa wymuszającego dialog wielozakładowy, a jego rezultatom nadającego walor powszechnego obowiązywania. Głębokie zmiany mogą okazać się konieczne w związku z przyjęciem dyrektywy o płacy minimalnej i potrzebą implementacji wynikających z niej mechanizmów (co jednak nie będzie łatwe).

Trzeba wreszcie stwierdzić, że przebudowa ram prawnych, jakkolwiek potrzebna (wielu spośród naszych rozmówców wiązało z nią bardzo duże nadzieje), nie zastąpi aktywności samych partnerów społecznych. To od ich determinacji będzie ostatecznie zależeć sytuacja rokowań zbiorowych. Nie ma wątpliwości (nie miała ich również większość naszych rozmówców), że stoimy przed koniecznością poszukiwania nowej tożsamości związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz budowania strategii dostosowanych do zmieniającej się rzeczywistości, a przy tym atrakcyjnych dla współczesnych ludzi pracy.

Raport z konsultacji publicznych i opiniowania projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (UC34)

Zgodnie z § 36 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2024 r. poz. 806) projekty założeń projektów ustaw, projekty ustaw lub projekty rozporządzeń przedstawia się do konsultacji publicznych, w tym konsultacji z organizacjami społecznymi lub innymi zainteresowanymi podmiotami albo instytucjami w celu przedstawienia ich stanowiska. Niniejszy dokument stanowi wypełnienie obowiązku, o którym mowa w § 51 ust. 1 Regulaminu, 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 2017 r. poz. 248) 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.

Przebieg konsultacji:

W ramach konsultacji publicznych projekt otrzymały podmioty:

1. Forum Związków Zawodowych.
2. NSZZ „Solidarność”
3. Ogólnopolskie Porozumie Związków Zawodowych
4. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
5. Konfederacja Lewiatan
6. Związek Rzemiosła Polskiego
7. Związek Pracodawców Business Centre Club
8. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców
9. Federacja Przedsiębiorców Polskich
10. Polskie Towarzystwo Gospodarcze
11. Rada Dialogu Społecznego

Data rozpoczęcia konsultacji 24.06.2024

Data zakończenia konsultacji 24.07.2024

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

1. Główny Inspektor Pracy
2. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych
3. Prezes Prokuratury Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej
4. Prezes Głównego Urzędu Statystycznego

Data rozpoczęcia opiniowania: 25.06.2024 r.

Data zakończenia opiniowania: 25.07.2024 r.

Cele i przesłanki konsultowanego projektu:

Potrzeba przygotowanie projektu ustawy wynika z konieczności przygotowania nowej regulacji dla zawierania oraz ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Projekt stanowi realizację wymagań zawartych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (w zakresie rokowań zbiorowych), a także jest powiązany również z realizacją najistotniejszych postulatów zgłaszanych od wielu lat przez związki zawodowe oraz organizacje pracodawców, dotyczących w szczególności uproszczenia procedury zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy.

Sposób zgłaszania uwag:

Uwagi należało przekazać w ciągu 30 dni do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej na wskazane adresy mailowe. Podmioty przekazywały uwagi również drogą elektroniczną przez ePUAP.

Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania:

Ze względu na obszerność uwag omówienie wyników przeprowadzonych działań zostało przedstawione w tabelach stanowiących załączniki do niniejszego Raportu.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami w trybie przepisów ustawy o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa.

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

Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych

Lista uwag zgłoszonych w konsultacjach publicznych

Lp.	Zgłaszający uwagę	Jednostka redakcyjna	Uwagi	Uwaga: U – uwzględniona N – nieuwzględniona CU – częściowo uwzględniona UN – uwaga niejasna	Stanowisko MRPiPS
1	OPZZ	art. 2 ust. 2	Konstrukcja jest niejasna	UN - uwaga niejasna	
2	OPZZ	art. 2 ust. 1 pkt 10	Projekt w praktyce ignoruje definicję, gdyż w przepisach praktycznie zawsze są wymienione „zakładowe układy zbiorowe pracy i ponadzakładowe układy zbiorowe pracy”,	U - uwzględniona	
3	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 2 ust 1 pkt 5	Należy doprecyzować kategorię porozumień zbiorowych podlegających ustawie. Wydaje się, że w tym zakresie należałoby ograniczyć do porozumień opartych na ustawie, co byłoby zgodne z normą art. 9 k.p., determinującą katalog źródeł prawa pracy	U - uwzględniona	
4	NSZZ Solidarność	Art. 2 pkt 5	Obecnie proponowana definicja porozumienia zbiorowego wzbudza wątpliwości z punktu widzenia logiki prawniczej i zasad prawidłowej legislacji. Wydaje się, że sformułowanie „porozumienie zbiorowe”, zazwyczaj jest rozumiane jako zbiór składających się z elementów: układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, inne porozumienia zbiorowe. Wydaje się, że bardziej naturalne byłoby posługiwanie się pojęciem „porozumienie zbiorowe oparte na ustawie”. Obawiamy się, że w przeciwnym przypadku powstaną wątpliwości jak rozumieć konsekwencje zapisu art. 9 ust. 2 „Postanowień	U - uwzględniona	

			zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz protokołu dodatkowego niezgłoszonego do KEUZP, nie stosuje się." Porozumieniami zbiorowymi są przykładowo porozumienia zawierane w trakcie zmian właścicielskich, porozumienia dotyczące programów dobrowolnych odejść i inne – celem Projektu nie jest rozstrzygnięcie o ich charakterze prawnym szeroko omawianym w orzecznictwie SN.		
5	Lewiatan	art. 3	W projektowanym art. 3 wśród katalogu spraw, które są wprost wymienione w zakresie przedmiotowym układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są m.in. warunki wynagradzania czy organizacja pracy. Celem ustawy jest popularyzacja układów zbiorowych pracy, zaś otwarty katalog spraw obejmujący m.in. organizację pracy, nie stanowi dla pracodawcy zachęty do ich zawierania. Podkreślić należy, że w przypadku negocjacji dot. zasad. pracy zdalnej czy regulaminu wynagradzania albo regulaminu premiowania - odpowiednio kodeks pracy (art. 67 ²⁰ § 3) czy ustawa o związkach zawodowych (art. 30 ust. 6) dopuszcza, że pracodawca określa zasady, uwzględniając podjęte z organizacjami związkowymi uzgodnienia czy podejmuje decyzje w sprawie ustalenia regulaminu po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Jednocześnie jeszcze raz zwracamy uwagę, że pomimo deklarowanego celu promowania układów zbiorowych, w projekcie ustawy brak jest rozwiązań stanowiących faktyczną zachętę do ich zawarcia (przykładowo rozwiązania, które pozwoliłyby stronom układu zbiorowego pracy zawiesić np.	U - uwzględniona	

			czasowo niektóre przepisy powszechnego prawa pracy (w szczególności kwestie dot. czasu pracy, w tym doby pracowniczej, tygodnia pracy czy zasad dot. pracy w godzinach nadliczbowych).		
6	NSZZ Solidarność	Art. 3 ust. 3	Uważamy, że należy promować potencjalne obszary rokowań, które mają wymiar ogólnospołeczny – zawarte wyliczenie jest przecież tylko sugestią dla stron. Dlatego widzimy potrzebę rozważenia wskazania takich, istotnych dla nowoczesnej gospodarki tematów jak: wsparcie pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, urlopy szkoleniowe, zarządzanie wiekiem (rozwiązania w zakresie aktywnego starzenia) czy rozwiązania w obszarze godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Obecny katalog jest zbyt zachowawczy nie stanowi inspiracji do podejmowania ważnych społecznie i gospodarczo tematów rokowań.	U - uwzględniona	
7	OPZZ	art. 3 ust. 5	Zobowiązania stron mogą dotyczyć m.in. zasad publikacji oraz udostępniania zakładowego (ponadzakładowego) układu zbiorowego pracy. W związku z tym pojawia się pytanie: czy strony układu będą miały możliwość utajnienia postanowień układu lub jego części?	CU – częściowo uwzględniona	Wprowadzono nową regulację, która nie wyklucza możliwości wyłączenia częściowego udostępniania informacji zawartych w układzie. Uwzględnia to postulat możliwości ochrony tych postanowień w układzie, których

					ujawnienie mogłoby być niekorzystne dla stron układu.
8	Forum Związków Zawodowych	art. 4 ust. 4	Brak możliwości zawarcia układu dla pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania; pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w urzędach marszałkowskich, starostwach powiatowych, urzędach gminy, biurach związków jednostek samorządu terytorialnego, biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego oraz ich odpowiednikach; sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów Co prawda zapis taki obowiązuje w obecnie obowiązujących zapisach Kodeksu pracy, ale zdaniem Federacja winien on ulec zmianie poprzez wskazanie w odniesieniu do tych pracowników możliwości zawierania jedynie ponadzakładowych UZP. Układ taki mógłby być negocjowany na przykład w ramach Rady Dialogu Społecznego.	N – nieuwzględniona	Należy wskazać, że projekt ustawy powinien uwzględniać zarówno uwagi różnych podmiotów, jak też starać się wyważyć sens i celowość wprowadzanych rozwiązań. Mając na uwadze, że część resortów postulowała zawężenie katalogu osób, które mogą być objęte układami, nie uwzględniono możliwości zawierania układów dla rozszerzonego katalogu podmiotów.
9	Forum Związków Zawodowych	art. 4 ust. 5	„Zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w państwowych i samorządowych jednostkach sektora finansów publicznych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji.”. Zapis taki w istotny sposób ograniczy możliwości prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy po stronie organizacji związkowych.	N – nieuwzględniona	W dotychczasowej praktyce rejestracyjnej, np. przy rejestracji układów ponadzakładowych nie było sygnałów, że zapis ten istniejący w Dziale XI ogranicza prowadzenie rokowań, również w zakresie wynagrodzeń. Jeśli jednostka sektora finansów publicznych nie ma funduszy na wyższe wynagrodzenia to z dużym prawdopodobieństwem nie będzie możliwości podniesienia wynagrodzeń, niezależnie od

					postulatów strony związkowej i pracowników.
10	NSZZ Solidarność	Art. 5 ust. 2	Proponujemy aby wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego mógł być stroną zarówno zakładowego jak i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zależnie od tego czy reprezentuje w nim jednego lub więcej pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych.	N – nieuwzględniona	Uznano, że nie ma potrzeby dodatkowego wskazywania takich podmiotów jak wójt, burmistrz czy starosta w przepisach dotyczących zawierania układu zakładowego jeśli podmiot ten spełnia definicję pracodawcy, jako strony układu zakładowego.
11	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 5 ust. 2 pkt 2	Przepis stanowi o „powstrzymaniu się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy”. Z perspektywy równości stron, regulacja ta powinna zakazywać wysuwania postulatów, o których mowa w pierwszej części zdania. Związki zawodowe mają dostęp do sytuacji finansowej pracodawcy, a wysuwanie a priori niemożliwych do spełnienia żądań jest powszechne w praktyce	N – nieuwzględniona	Nie wprowadzono zakazu poruszania określonych kwestii w trakcie rokowań układowych, uznając, że taka regulacja byłaby niezasadna i nadmiernie ingerująca w swobodę prowadzenia rozmów pomiędzy stronami układu.
12	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 5 ust. 7	Zaproponowana zmiana polega na umożliwieniu pracodawcy, u którego zapisy wewnętrznych regulacji nie obejmują wskazania konkretnej osoby lub komórki organizacyjnej uprawnionej do podejmowania rokowań, udzielenie upoważnienia do realizacji tych czynności. Wyeliminuje to mogące się pojawiać wątpliwości co do legitymacji reprezentanta pracodawcy w takich sytuacjach, a w dalszej konsekwencji skuteczności podejmowanych przez niego działań negocjacyjnych. Dodatkowo proponuje się zmianę redakcyjną frazy następującą po	U - uwzględniona	

			myślniku w taki sposób, żeby odnosiła się ona bezpośrednio do art. 5 ust. 7 pkt 4, jak się wydaje zgodnie z jej funkcjonalnym znaczeniem Proponuje się brzmienie art. 5 ust. 7: „Rokowania nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy są prowadzone przez przedstawicieli stron umocowanych zgodnie z: 1) statutem organizacji związkowych, 2) regulacjami wewnętrznymi pracodawcy, a w przypadku braku odpowiednich zapisów regulacji wewnętrznych pracodawcy – na podstawie upoważnienia pracodawcy, 3) statutem organizacji pracodawców, 4) porozumieniem pracodawców, jeśli rokowania dotyczą ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców.”		
13	Forum Związków Zawodowych	art. 5 ust. 12 pkt 2	„W celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej osób wykonujących pracę zarobkową”. Zapis taki odnosi się jedynie do kwestii finansowych układu zbiorowego pracy. Czy oznacza to, że w innych przypadkach niefinansowych lub też jeżeli np. sytuacja materialna osób wykonujących pracę zarobkową nie pogorszy się to pracodawca będzie mógł odmówić podjęcia rokowań nad zmianą treści układu? Zdaniem Federacja w dalszej części prac nad projektem ustawy treść tego zapisu powinna być szczegółowiej przeanalizowana i poddana dalszym negocjacjom.	N – nieuwzględniona	Przepis istniejący w Dziale XI Kodeksu pracy. Pozostawiony w projekcie ustawy, z uwagi na dokonaną ocenę braku konieczności jego modyfikacji.
14	Lewiatan	art. 6	W projektowanym art. 6 ustawy o UZP wskazano, że w trakcie rokowań nad układem	U - uwzględniona	

			zbiorowym pracy strony mogą zdecydować o zastosowaniu do nich przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie jest zrozumiałym z perspektywy pracodawcy dopuszczenie możliwości zastosowania przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do negocjacji nad układem, z uwagi na inną materię, a w szczególności cel i zakres regulacji. Jeśli zaś celem było wyłączenie odwołanie do przepisów o mediacji, należałoby raczej odwołać się wprost do korzystania ze wsparcia mediatora z listy mediatorów ministra ds. pracy.		
15	OPZZ	art. 6 ust. 2	w jakim zakresie będzie można stosować do rokowań układowych przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych? Odwołanie wymaga precyzyjnego wskazania zakresu zastosowania tej ustawy. Ponadto nie wiadomo, w jakim celu w przepisie użyto sformułowania „strony mogą zdecydować”, skoro procedurę sporu zbiorowego może samodzielnie zastosować każda organizacja związkowa, funkcjonująca w danym zakładzie pracy.	U - uwzględniona	
16	NSZZ Solidarność	Art. 7 ust. 1	Proponujemy w tym miejscu oraz w art. 28 ustawy o związkach zawodowych wprowadzić jednolity 15 dniowy termin na udzielenie informacji.	CU – częściowo uwzględniona	Wprowadzono termin 14-dniowy jako termin występujących w różnych rozwiązaniach legislacyjnych. Nie wprowadzono zmiany w art.28 zz.
17	OPZZ	art. 7: ust. 1	projektodawca nie wskazuje terminu na przekazanie informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań, co może skutkować zastosowaniem ogólnego 30 -	CU – częściowo uwzględniona	j.w.

			dniowego terminu, przewidzianego w art. 28 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W praktyce termin ten znacząco może spowolnić proces negocjacyjny. Z tego względu proponujemy skrócenie przedmiotowego terminu - z 30 do 15 dni.		
18	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 7 ust. 2	Zakres obowiązku informacyjnego pracodawcy wskazany w art. 7 ust. 1 oraz jego egzemplifikacja poprzez odesłanie do informacji objętych sprawozdawczością do Głównego Urzędu Statystycznego wskazuje na fakt, że informacje nie powinny co do zasady dotyczyć obszarów newralgicznych, w szczególności objętych tajemnicą przedsiębiorstwa. Postulat ten jest w szczególności istotny w odniesieniu do układów ponadzakładowych, o szerszym kręgu osób uprawnionych do dostępu do informacji. W związku z tym treść art. 7 ust. 2 powinna zostać zmodyfikowana w ten sposób, aby dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa miał charakter wyjątkowy, a nie standardowy, jak mogłaby na to wskazywać treść projektowanego przepisu, a ponadto tak, aby pracodawca nie musiał czynić dodatkowych zastrzeżeń zachowania informacji o takim charakterze w poufności. Proponuje się brzmienie art. 7 ust. 2: „W przypadku uzyskania w trakcie prowadzenia rokowań przez przedstawicieli organizacji związkowych dostępu do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, są oni zobowiązani do zachowania ich w poufności.	U –uwzględniona	

19	Forum Związków Zawodowych	art. 7 ust. 3	„Pracodawca określa zakres związania tajemnicą przedsiębiorstwa”. Należałoby określić w jakim trybie pracodawca określa zakres tajemnicy, okres obowiązywania i w jakim trybie dokumentowym to następuje.	U –uwzględniona	
20	OPZZ	art. 7 ust. 3	niejasna regulacja, która może wywołać wiele wątpliwości interpretacyjnych. Z uwagi na różną praktykę stosowaną przez pracodawców co do określania zakresu związania tajemnicą przedsiębiorstwa, należy maksymalnie uszczegółowić przepis	U –uwzględniona	
21	Lewiatan	art. 8	Uwzględnienie rozwiązania polegającego na wprowadzeniu określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy zasługuje na poparcie i wraz z prawem do wypowiedzenia układu jest jednym z kluczowych rozwiązań umożliwiających zwiększenie dynamiki rokowań.	U –uwzględniona	
22	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 8	Zgodnie z projektowanym przepisem istnieje możliwość przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy odpowiednio o 5 i 10 lat dla zakładowego i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Wprowadzenie określonego terminu obowiązywania układów zbiorowych pracy należy ocenić pozytywnie, gdyż może zachęcać pracodawców do zawierania układów, którymi nie będą związani w nieskończoność i pozwoli na dostosowanie postanowień układowych do aktualnej sytuacji ekonomiczno-społecznej występującej na rynku. Jednakże przyjęty w projekcie okres 5 i 10 lat jest stanowczo zbyt długi w stosunku do dynamiki zmian, jakie zachodzą w otoczeniu	N – nieuwzględniona	Należy wziąć pod uwagę, że ustawa powinna uwzględniać postulaty zarówno strony związkowej oraz pracodawczej. Z uwagi na generalnie krytyczne podejście strony związkowej do terminowości układów skrócenie jeszcze przewidzianych w ustawie terminów ich obowiązywania jest niewskazane. Warto przy tym zauważyć, że zachowano możliwość wypowiedzania przez obie strony układu, a więc także pracodawcę zawartego układu w sposób jednostronny.

			gospodarczym. Art. 8 ust. 1 nadaje się brzmienie: „Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata. 2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 6 lat. Art. 8 ust. 1 nadaje się brzmienie: „Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata. 2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 6 lat.		
23	NSZZ Solidarność	art. 8 ust. 1 i 2	Krytycznie oceniamy wprowadzenie regulacji przewidującej funkcjonowanie wyłącznie układów o charakterze terminowym (art. 8 ust. 1 i 2 Projektu) oraz przekształcenie automatyczne układów zawartych na czas nieokreślony w układy terminowe (art. art. 41 ust. 1 Projektu). Uważamy, że nie należy zmieniać obecnie obowiązujących zasad pozwalających na zawieranie zarówno układów zbiorowych pracy o charakterze terminowym jak też i na czas nieokreślony.	U –uwzględniona	
24	Forum Związków Zawodowych	<u>art. 8 ust. 1</u>	Czas trwania układu nie dłuższy niż 5 lat w przypadku zakładowych układów zbiorowych i nie dłuższy niż 10 lat w przypadku ponadzakładowych układów zbiorowych nie leży w interesie pracowników, abstrahując od możliwości jego wypowiedzenia, Federacja nie podziela w tym względzie argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu projektu.	U –uwzględniona	

			Dotychczasowy zapis art. 241 ⁵ ust. 3 Kodeksu pracy stanowiący, że przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony wydaje się wystarczający. Obowiązująca obecnie regulacja kodeksowa w tym zakresie jest elastyczna, a strony układowe mają swobodę decydowania o jego kształcie. Proponowana zmiana wprowadza swoistego rodzaju presję na strony układu zbiorowego. Sam fakt, że zawarte układy zbiorowe pracy przez wiele lat pozostawały niezmienione - nie oznacza, że taki układ wymaga zmiany, skoro żadna ze stron nie dąży do jego renegotiacji.		
25	OPZZ	art. 8 ust. 1 i 2	zasady określonego czasu obowiązywania układów zbiorowych pracy, tj.:5 lat dla zakładowego układu zbiorowego pracy,10 lat dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są dla OPZZ nie do przyjęcia. Nie podzielamy stanowiska resortu pracy, iż „wprowadzenie określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy ma na celu zwiększenie dynamiki rokowań i wymaga tego m.in. wejście w życie dyrektywy 2022/2041.” Wielokrotnie strony ponoszą duże koszty i wkładają ogromny wysiłek w negocjacje układu, który z uwagi na dobrą jakość legislacyjną uzgodnionych i zapisanych w nim regulacji służy partnerom społecznym przez długi czas. W zakładzie pracy tworzy się w ten sposób stabilne i znane pracownikom prawo, sprzyjające zachowaniu pokoju społecznego i wzajemnemu zaufaniu. Nierozumiiałym i	U –uwzględniona	

			nieracjonalnym jest zatem ustawowe ograniczenie woli stron i ich autonomii, co do określenia czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy. Tworzy się w ten sposób sztuczny mechanizm, który będzie prowadził do niepotrzebnego zamieszania i powstawania sytuacji konfliktogennych, co z pewnością negatywnie wpłynie na jakość dialogu społecznego w Polsce. Należy zatem pozostawić obecną zasadę, zgodnie z którą to strony określają czas obowiązywania układu według swego uznania (art. 241 § 1 Kodeksu pracy).		
26	Lewiatan	art. 9	„Korzystniejsze postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę, innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej.” Nasuwa się pytanie czy zawsze istnieje możliwość dokonania jednoznacznej oceny korzystniejszości? Warto zwrócić też uwagę, że korzystność nie zawsze jest obiektywna i nie zawsze dla każdego oznacza to samo. Dlatego wzorując się na 241²⁷ § 3 k.p. proponujemy, aby motywacją do zawarcia układu zbiorowego była także łatwość wdrożenia w życie jego postanowień. Postanowienia układu zbiorowego miałyby zastosowanie w stosunku do pracowników bez względu na ocenę korzystniejszości jego postanowień i ewentualnego wprowadzania w	N - nieuwzględniona	Projektodawca stoi na stanowisku, że nie ma obecnie przestrzeni do rezygnacji z zasady korzystności określonej w art.9 Kodeksu pracy. Zmiana taka powinna mieć charakter systemowy dotyczący szerszej dyskusji w odniesieniu do Kodeksu pracy. Nie wydaje się zasadne definiowanie tego pojęcia w tym projekcie ustawy.

			drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy zawsze wiąże się dla pracodawcy z dodatkowymi ryzykami.		
27	Lewiatan	art.9 ust.4	Propozycja nadania nowego brzmienia art. 9 ust. 4 i skreślenie ust. 5: <i>Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę, innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej.</i>	U – uwzględniona	
28	NSZZ Solidarność	Art. 9 ust. 6	Nie rozwiązano kwestii efektywnego oddziaływania treści układu zbiorowego pracy na treść umowy, na podstawie której wykonywana jest praca przez osoby inne niż pracownicy w rozumieniu kodeksu pracy. Propozycja przewiduje, że postanowienia układu obejmujące inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową wprowadza się przez zmianę w akcie będącym podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Zastosowanie tego mechanizmu oznacza nie egzekwowność postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, bowiem zmiana warunków świadczenia pracy przewidziana w układzie będzie i tak w pełni zależna od woli stron umowy, na podstawie której świadczona jest praca. Proponujemy, aby mechanizm obowiązywania norm układu zbiorowego pracy obejmujących osoby świadczące pracę na innej	CU – częściowo uwzględniona	Częściowo zmodyfikowano brzmienie przepisu, nie uwzględniono jednak postulatu odniesienia się w nim do art. 8a ust. 1-4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagradzaniu za pracę. Projektodawca uważa, że byłoby to zbyt zawężające rozumienie aktu będącego podstawą wykonywania innej pracy zarobkowej.

			podstawie niż stosunek pracy ukształtować na wzór mechanizmu wynikającego z art. 8a ust. 1-4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagradzaniu za pracę.		
29	Lewiatan	art. 9 ust. 6	Zwracamy uwagę, że przepis jest niejasny. „Zmiana w akcie” to de facto aneks do umowy cywilnoprawnej, wymagający uzgodnienia i podpisania przez obie strony stosunku cywilnoprawnego. Nie wiadomo jakie są konsekwencje braku zawarcia takiego aneksu. Czy uznajemy, że w takim wypadku tych osób nie obowiązują postanowienia układu zbiorowego? Należy również pamiętać, że Kodeks cywilny nie przewiduje regulacji, że umowy cywilnoprawne nie mogą zawierać postanowień mniej korzystnych niż układy zbiorowe pracy. Nie można również zapominać o cywilnoprawnej zasadzie swobody umów. Czy oznacza to, że w praktyce podmioty zatrudniające, mimo obowiązującego układu, będą mogły zawierać umowy cywilnoprawne na warunkach odmiennych niż wynikające z układu?	U –uwzględniona	
30	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 9 ust. 6	Przepis stanowi, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu w stosunku do osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, wprowadza się przez zmianę w akcie będącym podstawą wykonywania tej pracy zarobkowej. W ocenie pracodawców taki zapis jest mało konkretny i wprowadza niepewność co do wejścia w życie nowych warunków. Wydają się, za zasadne, aby nowe warunki – mniej korzystne – weszły w	U –uwzględniona	

			życie w okresie ustalonym przez strony. Umowy cywilnoprawne bardzo rzadko regulują kwestię zmiany warunków pracy zarobkowej. Stąd wyraźna delegacja na strony wydaje się czytelnym rozwiązaniem.		
31	Forum Związków Zawodowych	<u>art. 10</u>	„Treść postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony, biorąc pod uwagę zgodny zamiar stron i cel zawarcia układu”. Zapis ten według Forum wymaga rozwinięcia. Konieczne wydaje się wprowadzenie regulacji umożliwiającej złożenie wniosku o wyjaśnienie treści układu przez Sąd Pracy. Możliwość taka mogłaby nastąpić w sytuacji gdyby strony nie mogły dokonać wykładni postanowień układowych, a także w sytuacji braku dobrej woli którejkolwiek ze stron. Można byłoby w tym przypadku zastosować regulację analogicznie jak w art. 13 projektu ustawy.	N-nieuwzględniona	Mając na uwadze krytyczne stanowisko Ministerstwa Sprawiedliwości w odniesieniu do przenoszenia kontroli w sprawie układów do sądów, wprowadzenie dodatkowego zakresu spraw związanego z wyjaśnianiem przez sąd brzmienia postanowień układu zbiorowego pracy wydaje się nieuzasadnione.
32	Lewiatan	art. 11	Zwracamy uwagę, że przewidziany w projektowanym art. 11 obowiązek corocznej oceny aktualności postanowień układu zbiorowego pracy może w pewnych przypadkach być nadmiernym i nieuzasadnionym. Sugerujemy zmianę i rozważenie, aby to strony układu zawarły w nim z góry ustalenie, kiedy będzie miała miejsce aktualizacja jego postanowień bez narzucenia obowiązku corocznej oceny.	U –uwzględniona	

33	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	Art.11	Obowiązek corocznego aktualizowania postanowień układu – propozycja ta nie koresponduje z wprowadzaną zasadą zawierania układów na czas określony. Skoro układy zbiorowe mają mieć charakter czasowy, wymóg ich corocznej aktualizacji wydaje się zbyt uciążliwy. Spowoduje to konieczność poniesienia dodatkowych nakładów finansowych i kadrowych po stronie pracodawcy. Narzucanie tego obowiązku przysporzy tylko biurokracji i nie zagwarantuje ciągłości prowadzenia dialogu. Pracodawcy i pracownicy powinni dostrzegać korzyści z zawierania autonomicznych źródeł prawa pracy, a nie postrzegać je przez pryzmat obciążeń i utrudnień.	U – uwzględniona	
34	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 11	Należy zrezygnować z proponowanego przepisu, ewentualnie zredukować powinność i przewidzieć ocenę aktualności, gdy pojawi się taka konieczność wskutek wystąpienia szczególnych okoliczności lub gdy strony tak postanowią. Bezzasadna jest coroczna ocena aktualności postanowień. Proponowany przepis ma mobilizować strony do podejmowania rokowań układowych i aktualizacji przyjętych wspólnie postanowień przez wprowadzenie obowiązku dokonywania corocznej oceny aktualności tych postanowień. Z perspektywy pracodawców obowiązek ten będzie stanowił dodatkowe i zbędne utrudnienie, zważywszy że układy zbiorowe i tak będą mogły być zawierane wyłącznie na czas określony (według projektu - 5 i 10 lat). Wprowadzenie obowiązku corocznej aktualizacji jest wyrazem nadmiernego i nieuzasadnionego formalizmu oraz biurokracji, która dla pracodawców będzie wiązała się z	CU – częściowo uwzględniona	Obowiązek aktualizowania danych statystycznych wynika bezpośrednio z przepisów dyrektywy o minimalnym adekwatnym wynagrodzeniu w UE.

			dodatkowymi wydatkami, a nie przełoży się na stymulowanie dialogu społecznego Art. 11 ust. 1 nadaje się brzmienie: „Strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są zobowiązane do oceny aktualności jego postanowień, a także aktualizacji informacji, o których mowa w art. 19 pkt 6 i 7, w razie pojawienia się szczególnych okoliczności lub gdy strony tak postanowią.”		
35	Forum Związków Zawodowych	<u>art. 12</u>	Zapis ograniczający możliwość przedłużenia obowiązywania układu jedynie o kolejne 5 lat nie powinien mieć miejsca albowiem niejednokrotnie okazać się może, że z treści układu zadowolone są wszystkie strony układu i chcą jego kontynuowania.	U –uwzględniona	
36	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 12	Proponowana zmiana polega na umożliwieniu wstąpienia w prawa stron podmiotów niebędących stronami dotychczasowego układu. Co prawda projektowany art. 14 przyznaje możliwość, aby protokołem dodatkowym wskazane podmioty wstąpiły w prawa i obowiązki stron układu, jednak formalnie wymagałoby to dwóch odrębnych czynności. Rekomenduje się jednak, żeby taka możliwość była zabezpieczona również na etapie przedłużenia dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Proponuje się przed ustępem 3 dodać dodatkowy ustęp w brzmieniu: „Strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony układu przedłużanego zgodnie z ust. 1 i 2 wstąpiła organizacja związkowa, pracodawca lub organizacja pracodawców, która go nie zawarła.	N-nieuwzględniona	Zgoda na wstąpienie w prawa i obowiązki nowej organizacji nie następuje w formie protokołu dodatkowego. Jakkolwiek przy kolejnym protokole dodatkowym powinien być uwzględniony udział nowego podmiotu w negocjacjach i podpisywaniu.

37	Forum Związków Zawodowych	art. 13	„Podmiot objęty postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie, czy jego treść jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami lub czy został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu.” Zdaniem Forum, wniosek o którym mowa w tym przepisie powinien być kierowany do Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, niezależnie od tego czy chodzi zakładowy, czy ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Ponadto w projekcie ustawy należałoby dookreślić maksymalny termin do rozpatrzenia złożonego wniosku (3 miesiące). Ma to istotnie znaczenie w odniesieniu do zapisu art. 13 ust. 5 projektu zgodnie z którym, w razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka o nieobowiązaniu zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w całości lub w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Należałoby zatem nałożyć na sądy obowiązek rozstrzygnięcia takiej sprawy w terminie trzech miesięcy od wpływu takiej sprawy.	N-nieuwzględniona	Nie uwzględniono rozwiązania polegającego na wprowadzeniu ograniczenia terminowego w odniesieniu do złożenia wniosku do sądu. Projektodawca uznał, że możliwość badania postanowień układu z obowiązującymi przepisami powinna być dostępna przez cały okres obowiązywania układu.
38	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 13 ust. 4	Wskazano w tym przepisie, że sąd rozpoznaje sprawy w trybie postępowania nieprocesowego. Warto wskazać, iż sąd o prowadzonym postępowaniu zawiadamia wnioskodawcę oraz strony układu	N-nieuwzględniona	Brak jest uzasadnienia dla dodawania regulacji w ustawie odnoszących się do postępowania nieprocesowego.
39	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 13 ust. 7	Zaproponowana zmiana wynika z ogólnych przepisów Kodeksu pracy i kształtowania warunków pracy lub płacy. Wszelkie zmiany warunków pracy lub płacy, do których niewątpliwie można zaliczyć warunki wynikające	U- uwzględniona	

			z postanowień układu zbiorowego pracy, mają zastosowanie po upływie okresu wypowiedzenia lub od dnia wskazanego w porozumieniu zmieniającym nie dłuższego niż termin wynikający z upływu okresu wypowiedzenia. Dodatkowo zasadna jest zmiana odpowiedniego stosowania przepisów polegająca na zastąpieniu art. 9 ust. 4 zdanie drugie na art. 9 ust. 5 zdanie drugie z uwagi na prawdopodobną omyłkę redakcyjną. Zdanie drugie odnosi się bowiem do niestosowania przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia umowy. Proponuje się brzmienie art. 13 ust. 7: „Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązaniu, stosuje się do dnia upływu okresu wypowiedzenia lub zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy. Przepis art. 9 ust. 5 zdanie drugie stosuje się odpowiednio		
40	Lewiatan	art. 14 ust. 1 i ust. 2	Projekt ustawy przewiduje, że zmiany do zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych; a przez okres obowiązywania układu wszelkie czynności jego dotyczące podejmują organizacje związkowe, które go zawarły. Zwracamy uwagę, że projektodawca w tym przepisie nie przewidział mechanizmu kontroli. Zmiany do układu zbiorowego pracy mogą być tak samo trudne tak jak negocjacje nad jego zawarciem. W sytuacji „zablokowania” rozmów przez jedną z organizacji, która może z założenia nie mieć woli prowadzenia rozmów, zmiana układu nie będzie możliwa. Sugerujemy,	N - uwaga nieuwzględniona	Zgodnie z ogólnymi zasadami prowadzenia rokowań układowych uczestniczyć w nich mogą wyłącznie jego strony, brak jest uzasadnienia dla zmiany tego ugruntowanego w praktyce rozwiązania.

			aby rozważyć dopuszczenie takiej możliwości, że jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie zmian, zawarcie protokołu dodatkowego ze wszystkimi organizacjami, które zawarły układ, pracodawca uzgadnia zmiany z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych (podobny przepis jak w art. 67 ²⁰ § 2 Kodeksu pracy).		
41	OPZZ	art. 14 ust. 3	Należy dopisać możliwość wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu organizacji związkowej, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 252 ust. 1 lub art. 253 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (art. 2419 § 4 Kodeksu pracy) - poprzez złożenie stosownego oświadczenia stronom układu	N - nieuwzględniona	Uznano, że o wstąpieniu w prawa i obowiązki strony układu powinny decydować podmioty, którego go zawarły.
42	Forum Związków Zawodowych	art. 15	W ocenie Federacja zapis ten nie rozstrzyga ostatecznie o możliwości wypowiedzenia w części układu, co może doprowadzić do uniemożliwienia stronie pracowniczej prowadzenia sporów zbiorowych bez wypowiedzenia całego układu.	U - uwzględniona	
43	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 15	Projektowany przepis nie przewiduje możliwości wypowiedzenia w części układu zbiorowego. Należy dopuścić taką możliwość. Regulacja art. 23 ust. 2 przewiduje, przy zaistnieniu konkretnych okoliczności, częściowe odstępnie od stosowania układu zbiorowego pracy, to jest w razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły zakładowy układ zbiorowy pracy. Jednak nie jest to wypowiedzenie i nie stanowi żądanego rozstrzygnięcia. W art. 15 dodaje się odpowiednio ustęp w brzmieniu: „Każda ze stron może wypowiedzieć	N - nieuwzględniona	Nie uwzględniono propozycji, mając na uwadze przejrzystość niezbędną przy takich czynnościach jak wypowiadanie układu zbiorowego pracy. Dokonywanie tego w części może powodować szereg trudności interpretacyjnych, jeśli wypowiedzenie w części np. utrudni rozumienie lub stosowanie pozostałej w mocy części układu.

			zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy w części.		
44	OPZZ	art. 15 ust. 1 pkt 3	Projekt wskazuje na możliwość wypowiedzenia układu zbiorowego pracy przez jedną ze stron. W projekcie nie przewidziano jednak szczegółowych zasad z tym związanych (pominięto obecną regulację zawartą w art. 241 ⁷ § 3 Kodeksu pracy). Ponadto, w celu uniknięcia wątpliwości, do projektu należy wpisać przepis zgodnie z którym: „Nie jest możliwe częściowe wypowiedzenie oraz częściowe wystąpienie z układu.”	U - uwzględniona	
45	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 15 ust. 2	Uregulowania wymaga, w jakim terminie złożone przez stronę oświadczenie powinno być rozpatrywane jako obowiązujące – ze skutkiem natychmiastowym czy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Dodatkowo uregulowania wymaga implementacja wystąpienia podmiotu w relacjach z pracownikami, którą można unormować poprzez odpowiednie stosowanie przepisów o uznaniu przez sąd nieobowiązania układu Proponuje się w art. 15 ust. 2 dodać zdanie w brzmieniu: „Przepis art. 13 ust. 7 i 8 stosuje się odpowiednio.”	N-nieuwzględniona	Oświadczenie o wypowiedzeniu nie podlega rozpatrywaniu, musi być ono złożone skutecznie drugiej stronie układu i to jest wystarczające. Wypowiedzenie takie nie powinno następować ze skutkiem natychmiastowym tylko za okresem wypowiedzenia. Chodzi tu przede wszystkim o pozostawienie stronom układu czasu na dostosowanie się do zaistniałej sytuacji.
46	NSZZ Solidarność	Art. 16	Postulujemy wydłużenie okresu 1 roku obowiązywania układu po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę. Promocja układów zbiorowych wymaga przyjęcia korzystniejszego rozwiązania niż minimalny standard wynikających z prawa UE.	N-nieuwzględniona	Nie jest zasadne wydłużanie okresu przejściowego i tymczasowego, strony mogą zawrzeć nowy układ dla wszystkich pracowników w nowopowstałej strukturze. Przedłużanie okresu obowiązywania takiego układu nie jest promocją rokowań.
47	OPZZ	art. 16 ust. 1	Proponujemy wydłużenie okresu przejściowego z jednego roku do dwóch lat. Dyrektywa stanowi, że rok to termin minimalny, sugerując zarazem, że zasadą powinno być bezterminowe stosowanie takiego układu. Stosowanie	N-nieuwzględniona	Nie jest zasadne wydłużanie okresu przejściowego i tymczasowego, strony mogą zawrzeć nowy układ dla wszystkich pracowników w nowopowstałej strukturze.

			minimalnych standardów wydaje się zbyt zachowawcze w sytuacji dążenia do objęcia postanowieniami układów zbiorowych pracy jak największej liczby pracowników. W ocenie OPZZ zasady wskazane w projektowanym przepisie powinny również dotyczyć innych porozumień zbiorowych, którymi byli objęci pracownicy przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę.		Przedłużanie okresu obowiązywania takiego układu nie jest promocją rokowań.
48	Lewiatan	art. 16 ust. 3	Zwracamy uwagę, że zgodnie z projektowanym art. 16 ust. 3 w przypadku przejęcia przez pracodawcę również innych osób objętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje się postanowienia dotyczące tych osób przez okres roku od dnia przejścia. W przypadku innych osób objętych układem zbiorowym pracy, nie została zatem przewidziana możliwość, jak w art. 16 ust. 1, (odnosząca się do pracowników) a mianowicie, że pracodawca może stosować korzystniejsze warunki niż dotychczasowe wynikające z układu.	U - uwzględniona	
49	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 16 ust. 3	Przepis ten stanowi obowiązek stosowania postanowień układu względem osób objętych układem, a zatem, również zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej. Takie postanowienie jest niekorzystne dla pracodawców. Nie ma procedury przejęcia niepracowników. Regulacja ta powinna zostać ograniczona do sytuacji, kiedy pracodawca i strona zatrudnienia niepracowniczego uzgodnią nawiązanie stosunku prawnego po przejęciu części lub całości zakładu pracy. W optymalnej wersji, procedurą przejścia części lub całości zakładu pracy na nowego pracodawcę, spod	N - nieuwzględniona	Uznano, że brak jest w tym wypadku podstaw do różnicowania sytuacji pracowników i innych osób objętych u poprzedniego pracodawcy układem zbiorowym pracy w sytuacji przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę.

			regulacji powinna zostać wyłączona grupa osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.		
50	OPZZ	art. 18 ust. 3 i 4 i art. 30	należy rozważyć przyznanie prawa dokonania zgłoszenia do KEUZP organizacji związkowej, będącej stroną danego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego w sytuacji, gdy stosownego zgłoszenia nie dokonuje pracodawca.	U- uwzględniona	.
51	NSZZ Solidarność	art. 18 ust. 8 oraz 20 ust. 3	Pozytywnie oceniamy wprowadzenie dostępności do treści układów zbiorowych pracy online w ramach Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy. Także pozytywnie oceniamy wprowadzenie zasady jednoznacznej jawności treści układów zbiorowych pracy. Aby przepisy były jednoznaczne potrzebna jest jednak modyfikacja art. 9 ust. 10 (fraza: „chyba że zostało to inaczej uregulowane w jego postanowieniach”) oraz art. 3 ust. 5 (fraza: „zasady publikacji i udostępniania”) – tak, aby zasada jawności układów nie budziła wątpliwości	CU –częściowo uwzględniona	Rozwiązania ustawowe powinny brać pod uwagę opinię zarówno strony związkowej jak również pracodawców. Mając na względzie postulat pracodawców o możliwości przynajmniej częściowego ograniczenia dostępu do treści układu, wprowadzono taką możliwość rezygnując z pełnej jawności.
52	Lewiatan	Art.19	Zwracamy uwagę, że zgodnie z projektowanym art. 19 i art. 30 ust. 2 ustawy o UZP w formularzu elektronicznym wskazuje się aktualne w dniu zawarcia układu/porozumienia informacje o stronach porozumienia zbiorowego, ich siedzibach i adresach poczty elektronicznej. Wskazanie aktualnych informacji w zakresie siedziby czy adresów poczty elektronicznej dla pracodawcy, u którego działa kilkanaście organizacji związkowych może być problematyczne. Od strony organizacyjnej proponujemy rozważenie, aby przepis stanowił o „posiadanych” danych w dniu zawarcia układu czy porozumieniach (tak jak w art. 5 ust. 6	N-nieuwzględniona	Nie dostrzeżono problemów organizacyjnych wynikających ze wskazanych przepisów. Pracodawca negocjujący ze związkami zawodowymi układ bądź porozumienie może zwrócić się o dane do związków zawodowych.

			ustawy).		
53	OPZZ	art. 21	Nastąpiła daleko idąca zmiana wyrażona w art. 241 ²⁵ § 5 Kodeksu pracy, a dotycząca reprezentatywnych organizacji związkowych, uczestniczących w rokowaniach nad zakładowym układem zbiorowym pracy. W celu utrzymania sprawdzonych mechanizmów zbiorowego prawa pracy, jak i zasad pokoju społecznego, należy zachować dotychczasowe regulacje w przedmiotowym obszarze.	UN – uwaga niejasna	
54	OPZZ	art. 23	Brak przepisów dotyczących skutków prawnych połączenia, podziału, jak i innych zmian organizacyjnych związków zawodowych wywołuje w praktyce wiele problemów. Proponujemy zatem, aby w oparciu o propozycje wypracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy wprowadzić do ustawy o związkach zawodowych rozwiązania ułatwiające przeprowadzanie tego typu czynności	N-nieuwzględniona	Brak możliwości zrealizowania postulatu zawartego w uwadze. Ustawa nie służy zmianie ustawy o związkach zawodowych, a jedynie reguluje w innych ustawach tylko te kwestie, które są bezpośrednio powiązane z negocjowaniem oraz zawieraniem układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych.
55	NSZZ Solidarność	Art. 24	Uważamy, że pracodawca inicjując negocjacje nad układem zbiorowym pracy powinien przedstawić ramową propozycję jego treści, w której powinny znaleźć się propozycje mające charakter wartości dodanej w odniesieniu do obowiązujących powszechnie przepisów prawa pracy. Dokonując modyfikacji należy odwołać się do art. 162 projektu Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy przygotowanego przez Komisję Kodyfikacyjną, zgodnie z którym pracodawca przedstawia rozwiązania, które mogą się znaleźć w układzie w określonych obszarach (warunki wynagradzania za pracę, równe traktowanie w zatrudnieniu oraz rozwój zawodowy pracowników). Takie propozycje nie naruszają autonomii stron, a spowodują konieczność realnego namysłu po stronie pracodawcy w jaki sposób uregulować	N-nieuwzględniona	Uznano, że rozwiązania zawarte w przepisach powinny uwzględniać w formie kompromisowej zarówno postulaty strony związkowej, jak i pracodawczej. W projekcie wprowadzono dla pracodawcy obowiązek podejmowania rokowań, zobowiązanie go do przedstawienia dodatkowo ramowej propozycji układu byłoby zbyt istotną ingerencją w rokowania układowe, w ramach których strony wspólnie powinny wypracowywać treść dokumentu.

			kwestie (np. podnoszenia kwalifikacji) z uwzględnieniem określonych potrzeb i specyfiki zakładu. Podkreślamy: jest to wyłącznie propozycja podjęcia negocjacji.		
56	Forum Związków Zawodowych	art. 24	„Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.”. Zapis taki może okazać się martwy, albowiem przy braku faktycznej i realnej woli zawarcia układu przez pracodawcę będzie on traktowany jedynie instrukcyjnie.	N-nieuwzględniona	Projekt ustawy powinien uwzględniać w formie kompromisowej zarówno postulaty strony związkowej, jak i pracodawczej. Brak realizacji dyspozycji przepisu wiąże się z odpowiedzialnością ze strony pracodawcy. Natomiast przepis nie może zmuszać pracodawcy do zawarcia układu.
57	Lewiatan	art. 24	Jak wykazano powyżej obowiązek podjęcia rokowań jest zagrożony sankcją, a co za tym idzie naruszona jest wolność układowa. W uzasadnieniu projektu ustawy wskazano, że przepis miałby stanowić wykonanie dyrektywy 2022/2041. Wskazać jednak należy, że dyrektywa w żaden sposób nie uzasadnia wprowadzenia obowiązku przystępowania do rokowań. W treści dyrektywy jedynie zobowiązano państwa członkowskie do promowania rokowań zbiorowych i ustanawiania sprzyjających ku temu warunków - nie można z tego wyciągać wniosku, że państwo członkowskie uprawnione jest do zmuszania kogokolwiek do uczestnictwa w rokowaniach (i to pod groźbą odpowiedzialności zgodnie z art. 33). Co więcej, motyw 25 preambuły dyrektywy jednoznacznie wskazuje, iż należy szanować autonomię partnerów społecznych, która obejmuje ich prawo do rokowań zbiorowych i	CU –częściowo uwzględniona	Projekt ustawy powinien uwzględniać w formie kompromisowej zarówno postulaty strony związkowej, jak i pracodawczej. Do projektu ustawy wprowadzono w przepisie możliwość podjęcia rokowań również przez organizację związkową. Konieczność intensyfikowania działań związanych z prowadzeniem rokowań zbiorowych wynika z dyrektywy 2022/2041, która zobowiązuje państwa członkowskie do obejmowania jak największej liczby pracowników układami zbiorowymi pracy. Dodatkowo uwzględnia zgłaszany od wielu lat postulat strony związkowej w

			wyklucza jakikolwiek obowiązek zawarcia umów zbiorowych. Prawo do rokowań zbiorowych czyli uprawnienie, możliwość podjęcia rokowań, ale nie obowiązek pod groźbą sankcji. Prawidłowy projekt ustawy, zgodny z dyrektywą 2022/2041, powinien przewidywać zachęty dla pracodawców, aby uczestniczyli w tych rokowaniach z własnej, dobrowolnej woli. Dużym wyzwaniem dla pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób i u których działa co najmniej jedna organizacja związkowa będzie prowadzenie rokowań, w szczególności gdy zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy jest otwarty i może regulować bardzo różną materię. Ponadto mogą mieć miejsce sytuacje, gdy jedno rokowanie nie skończy się, a z uwagi na przepis art. 24 pracodawca będzie zobowiązany do podjęcia kolejnych (raz na dwa lata). Skutek może być taki, rokowania będą prowadzone permanentnie, w dodatku bez gwarancji uzyskania właściwego celu. <i>Dlatego proponujemy usunięcie przepisu bądź zmianę jego brzmienia:</i> Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 250 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na trzy lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. W przypadku braku inicjatywy pracodawcy, z wezwaniem do rokowań układu zbiorowego pracy może wystąpić organizacja związkowa. Przepis art. 5 ust. 12 projektu stosuje się odpowiednio. Tym samym wnioskujemy o wykreślenie przepisu art. 33 ust. 9 regulującego sprzeczne z prawem międzynarodowym sankcje naruszające wolność	zakresie dynamizacji rokowań zbiorowych. Zgodnie z projektem ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i nie objęty układem zbiorowym pracy, ma podejmować raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Obowiązek podjęcia rokowań pod określonymi warunkami już funkcjonuje na podstawie art. 241² § 3 Kodeksu pracy. W literaturze wskazuje się, że „choć art. 241 § 3 Kodeksu pracy formalnie statuuje zasadę dobrowolności negocjacji układowych, to jednak zakres i sposób ujęcia sytuacji, w których strona będąca adresatem inicjatywy układowej nie może odmówić żądaniu drugiej strony, powodują, iż de facto mamy do czynienia z obligatoryjnością negocjacji układowych, zwłaszcza gdy z ich inicjatywą występują związki zawodowe.” (K. Rączka, „Negocjowanie układów zbiorowych pracy”, s. 498). Podkreślić należy, że ani art. 241² § 3 Kodeksu pracy ani art. 24 projektu ustawy o UZP nie zobowiązuje do zawarcia układu,
--	--	--	--	--

			i swobodę dobrowolnych rokowań zbiorowych. W konsekwencji ww. zmian w art. 41 projektu ustawy należy usunąć ust. 3.		przez co tzw. autonomia (swoboda) układowa zostaje zachowana. W art. 24 projektu ustawy o UZP projektodawca formułuje jedynie zachętę do podjęcia cyklicznych rokowań. Celem tego rozwiązania jest ukształtowanie swoistego nawyku podejmowania okresowych rokowań przez pracodawcę z organizacją związkową – natomiast propozycja zastosowania przepisów karnych w tym zakresie miała służyć temu, aby przepis nie stał się przepisem martwym. Jednocześnie rozbudowano art. 24 wprowadzając rozwiązanie zgodnie, z którym w przypadku gdy pracodawca nie podejmie rokowań z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy może wystąpić zakładowa organizacja związkowa, a pracodawca nie może odmówić podjęcia rokowań.
58	Pracodawcy RP	art. 24	Poważne zastrzeżenia budzi treść art. 24 oraz art. 33 ust. 9 projektu ustawy. Obecna propozycja przewiduje, że pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. W przypadku niezrealizowania powyższego obowiązku zgodnie z treścią art. 33 ust. 9 podlegać on będzie karze grzywny bądź ograniczenia wolności. Taka konstrukcja przepisów jest dla polskich przedsiębiorców nie zrozumiała i dalece krzywdząca. W pierwszej	CU –częściowo uwzględniona	j.w.

			kolejności wskazać należy, że art. 59 ust. 2 Konstytucji RP wskazuje: „Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.” Niezwykle trudno jest mówić o prawie do rokowań, gdy jedna ze stron jest do nich zmuszona to pod groźbą bardzo dotkliwej sankcji jaką jest grzywna bądź nawet ograniczenie wolności. Podobnie wątpliwości budzi treść tegoż przepisu w świetle innych przepisów prawa międzynarodowego - UE czy też konwencji MOP. Wskazać należy, że obowiązek podjęcia rokowań dotyczy w obecnym brzmieniu projektu już średnich przedsiębiorców, a więc zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Dla tak niewielkich firm obowiązki wiążące się z ciągłymi rokowaniami będą ogromnym obciążeniem zarówno biurowym, jak i finansowym z uwagi na konieczność uzyskiwania profesjonalnej pomocy w tym zakresie. Obowiązek ten powinien dotyczyć dużych przedsiębiorców, zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Można przypuszczać, że firmy takie posiadają dostateczne zasoby osobowe i finansowe, aby mogły prowadzić efektywnie rokowania bez uszczerbku dla ich kondycji finansowej i zaburzenia organizacji pracy. W dalszej kolejności wskazać należy, że obowiązek podejmowania rokowań raz na dwa lata jest terminem zbyt krótkim. Rokowania są często procesem skomplikowanym i czasochłonnym. Takie określenie terminu może prowadzić do sytuacji, w której w danym zakładzie pracy będą trwały niemal nieustające rokowania. Postulujemy wydłużenie tego terminu do 3 lat. Ponadto	
--	--	--	--	--

			wskazany obowiązek powinien dotyczyć pracodawców, u których nie trwają już obecnie rokowania. Obecne brzmienie przepisu nie precyzuje tej kwestii. Proponowane brzmienie przepisu art. 24:pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 250 osób wykonujących pracę zarobkową, który nie jest objęty układem zbiorowym pracy i u którego nie są prowadzone rokowania, podejmuje raz na trzy lata rokowania w celu zawarcia układu zbiorowego pracy”.		
59	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	Art. 24	Obowiązek podejmowania rokowań raz na 2 lata – pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową ma obowiązek podjęcia rokowań zbiorowych w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Należy podkreślić, że nieobowiązywanie w danej firmie układu zbiorowego nie jest sytuacją przypadkową. Najczęściej wynika to z braku uzwiązkowienia załogi lub niskiego poziomu jej zrzeszenia. To zazwyczaj związki zawodowe są inicjatorem negocjacji zbiorowych w zakładzie pracy. Skoro związek zawodowy działa w danej firmie, powinien podjąć wszelkie starania prowadzące do zawarcia porozumienia z pracodawcą. Trudno zrozumieć cel przepisu, który zobowiązuje pracodawcę do korzystania de facto z przymiotów organizacji związkowej. Ponadto normy prawa pracy, które w głównej mierze mają charakter semiimperatywny, umożliwiają pracodawcy przyznanie pracownikom szeregu uprawnień i przywilejów, a w tym celu nie istnieje obowiązek zawierania układu zbiorowego.	CU –częściowo uwzględniona	j.w.

60	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 24	Brak zgody na nałożenie na pracodawcę obowiązku podejmowania raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Podejmowanie rokowań jest prawem partnerów społecznych. Bezzasadne jest przyjęcie tego elementu dialogu jako powinności objętej sankcją. Restrykcyjność nie jest właściwym rozwiązaniem na zdynamizowanie rokowań zbiorowych. Brakuje systemu zachęt, aby pracodawcy chcieli w sposób dobrowolny prowadzić dialog, a nie narzucony, wymuszony. Problemem jest nierówność traktowania podmiotów, ponieważ obowiązek jest nakładany wyłącznie na pracodawcę. Nie jest rozstrzygnięta kwestia, gdy organizacja związkowa nie będzie zainteresowana podjęciem rokowań. Nazbyt szeroki jest zakres podmiotowy po stronie pracodawców mających podejmować rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Przyjęcie progu 50 osób wykonujących pracę zarobkową jest nieracjonalne, nadmiernie wygórowane tym bardziej, że chodzi nie tylko o pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, ale o osoby wykonujące pracę zarobkową. Tak ujęty zakres nie jest spójny z treścią przywoływanego art. 772 § 1 Kodeksu pracy (przepis podawany w trakcie dyskusji na Federacja RDS), zgodnie z którym pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (...), ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Uznano, że ten sam próg jest odpowiedni do ustanowienia obowiązku rozpoczęcia rokowań nad układem. Jednak nie jest to ten sam próg. W związku z tym brak	CU –częściowo uwzględniona	j.w.
----	--------------------------------------	---------	---	----------------------------	------

			zgody na bardzo szerokie ujęcie zakresu podmiotowego pracodawców zobowiązanych do podejmowania rokowań. Ze względu na specyfikę projektowanej regulacji właściwe jest objęcie obowiązkiem określonym w art. 24 dużych pracodawców zatrudniających powyżej 250 osób wykonujących pracę zarobkową. Dodatkowe obowiązki powinny być nakładane na coraz mniejsze podmioty sukcesywnie, po pewnym okresie funkcjonowania nowych przepisów. W przeciwnym razie należy wydłużyć okres podejmowania rokowań z dwóch do trzech lat, aby urealnić efektywność tego przepisu. Propozycja przepisu Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 250 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.		
61	NSZZ Solidarność	Art. 27	Całkowicie krytycznie oceniamy przedstawioną w projekcie konstrukcję generalizacji układu zbiorowego pracy. Proponujemy skreślić art. 27 z Projektu oraz wprowadzić nowy artykuł (robocza numeracja art. 27 (1)): „Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja oraz organizacja związkowa do której osoby wykonujące pracę zarobkową zwróciły się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych, mogą zawrzeć	U –uwzględniona	

			porozumienie o stosowaniu części lub całości układu.” Uzasadnienie: rozwiązanie to dedykowane byłoby przede wszystkim sytuacji, gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe. Jest ono niezbędne w sytuacji, gdyby w ustawodawstwie pojawiły się zachęty do zawierania układów zbiorowych pracy (poprzez zamówienia publiczne, bonusy dla pracowników które mogą być wypłacone wyłącznie, gdy są objęci układem czy inne mechanizmy). Równocześnie postulujemy wprowadzić artykuł (robocza numeracja 27(2)) dotyczący mechanizmu rzeczywistej generalizacji. Proponujemy następujący zapis: „§1 Na wniosek organizacji pracodawców lub pracodawców lub organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister właściwy do spraw pracy może – gdy wymaga tego ważny interes społeczny lub gospodarczy – rozszerzyć w drodze rozporządzenia stosowanie tego układu w całości lub w części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nieobjętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność gospodarczą taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem (ustalonej na podstawie odrębnych przepisów dotyczących klasyfikacji działalności), po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka działa u pracodawcy. §2 Wniosek o rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego powinien identyfikować układ ponadzakładowy oraz zawierać uzasadnienie potrzeby rozszerzenia.		
--	--	--	---	--	--

			§3 Minister właściwy ds. pracy przekazuje wnioskodawcy motywy swojej decyzji o stosowaniu lub niezastosowaniu rozszerzenia. Informacje te przekazuje równocześnie do Prezydium RDS.” Uzasadnienie: Mechanizm generalizacji (rozszerzenia) układu ponadzakładowego jest niezbędny, aby zwiększyć realnie liczbę pracowników objętych układami. Ponieważ decyzja ostatecznie należy do władzy publicznej uważamy, że wystarczy wniosek jednej ze stron układu. Uważamy, że mechanizm ten musi być maksymalnie promowany. W razie odrzucenia wniosku o rozszerzenie uzasadnienie przedstawiane przez ministra właściwego do spraw pracy może być inspiracją do dalszych działań negocjacyjnych.		
62	OPZZ	art. 28	Brak przepisów dotyczących skutków prawnych połączenia, podziału, jak i innych zmian organizacyjnych związków zawodowych wywołuje w praktyce wiele problemów. Proponujemy zatem, aby w oparciu o propozycje wypracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy wprowadzić do ustawy o związkach zawodowych rozwiązania ułatwiające przeprowadzanie tego typu czynności.	N-nieuwzględniona	Obecnie brak możliwości zrealizowania wskazanych w uwagach postulatów. Ustawa nie służy zmianie ustawy o związkach zawodowych, a jedynie reguluje w innych ustawach tylko te kwestie, które są bezpośrednio powiązane z negocjowaniem oraz zawieraniem układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych.
63	Lewiatan	art. 29	Proponujemy uregulowanie porozumień płacowych w ustawie o związkach zawodowych lub w dziale III Kodeksu pracy, tak aby stanowiły one porozumienie oparte na ustawie i podlegało wpisowi, co znacząco zwiększy liczbę zawieranych porozumień zbiorowych, funkcjonujących realnie w stosunkach pracy.	CU – częściowo uwzględniona	Wprowadzono w projekcie ustawy rozwiązanie, że zgłoszeniu do KEUZP podlegają również porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, jeśli dotyczą warunków płacy.

64	OPZZ	art. 29	Projekt wprowadza zamknięty katalog porozumień zbiorowych (strona 4 i 5 uzasadnienia do projektu). W ten sposób pomija się wiele innych porozumień zbiorowych, zawieranych przez związki zawodowe z pracodawcą lub innymi podmiotami (np. z podmiotem kontrolującym czy przyszłym inwestorem). W połączeniu z treścią art. 9 ust. 2 projektu rodzi to poważne niebezpieczeństwo dla oceny statusu prawnego innych porozumień zbiorowych, nie wskazanych w projekcie, w tym co do ich mocy wiążącej. Jednym z możliwych rozwiązań jest dodanie do ustawy o związkach zawodowych regulacji, zgodnie z którą wszelkie porozumienia zbiorowe o charakterze wynagrodzeniowym, zawierane ze związkami zawodowymi, mają przymiot źródła prawa pracy.	CU –częściowo uwzględniona	Poszerzono definicję porozumienia zbiorowego, która obejmuje także porozumienie zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy. Nie dokonano jednak zmian w u.z.z.
65	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 29	Przepis ten powinien, w zgodzie z art. 9 k.p., zostać ograniczony do porozumień opartych na ustawie	N –nieuwzględniona	Postanowiono uwzględnić postulat partnerów społecznych, aby pozyskiwać dane dotyczące tzw. porozumień płacowych, które nie znajdują swojego oparcia w ustawach. Są to wszelkiego rodzaju porozumienia, zawierane pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową, które w swoich postanowieniach regulują kwestie związane z warunkami płacy. Potrzeba ewidencjonowania tego rodzaju porozumień bezpośrednio wynika z dyrektywy 2022/2041 z uwagi na ich zakres przedmiotowy (kwestie płacowe).
66	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 33	Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy jest zbyt restrykcyjna. Niewypełnianie obowiązków o charakterze informacyjnym jest	U –uwzględniona	

			zagrożone karą ograniczenia wolności, co jest nieadekwatne, mając na względzie ogół rozwiązań z zakresu prawa pracy i dostosowany do nich system sankcji. Zupełnie pominięta jest rola funkcji gwarancyjnej. Stosowany jest nadmierny rygoryzm prawa w miejsce zachęt stanowiących podstawę prowadzenia dialogu społecznego.		
67	Pracodawcy RP	art. 33 ust. 9	Postulujemy także wykreślenie art. 33 ust. 9 projektu ustawy, a przynajmniej wykreślenie z art. 33 ostatnie zdanie kary ograniczenia wolności, jako zbyt daleko idącej sankcji wobec pracodawcy.	N-nieuwzględniona	Uznano, że ze względu na wagę spraw regulowanych ustawą sankcje za naruszanie przepisów ustawy winny być istotne. Przy czym, co warto wskazać zróżnicowano kary w zależności od rodzaju działań podmiotu określonego dyspozycją przepisu.
68	NSZZ Solidarność	Art. 34	Sformułowanie: „ustalenie liczby członków związku zawodowego” należy zastąpić sformułowaniem: „ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej”. Nie jest jasne jakie są przyczyny wprowadzenia w tym projekcie ustawy zmian do art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego zapisu wskazującego, że sprawą z zakresu prawa pracy jest sprawa o ustalenie istnienia sporu zbiorowego i innych spraw związanych z przebiegiem sporu zbiorowego oraz dodatkowo nie przeanalizowano jakie będą konsekwencje zaproponowanego rozwiązania. W ocenie Prezydium KK potrzebna jest kompleksowa nowelizacja/ nowa ustawa dotycząca problematyki sporu zbiorowego. Jakakolwiek kontrola sądowa wszczęcia sporu zbiorowego lub innych spraw związanych z przebiegiem sporu zbiorowego (jak rozumiemy taką inną sprawą przykładowo jest strajk)	U -uwzględniona	

			wymaga wprowadzenia terminów rozstrzygnięcia przez sąd i co jest kluczowe - terminów wiążących a nie instrukcyjnych. Nie wyrażamy zgody na wprowadzenie tego zapisu w tej formie w tej ustawie, oraz w tej treści – gdyż jest to przedwczesne i nie przyczyni się w żaden sposób do rozwiązania narastającego problemu jakim jest praktyka nieuznawania zaistnienia sporu zbiorowego przez pracodawcę.		
69	OPZZ	art. 34	Budzi wątpliwość treść punktu: „6) o ustalenie istnienia sporu zbiorowego i innych spraw związanych z przebiegiem sporu”. Należy przypomnieć, że w ostatnich latach odbyła się kompleksowa dyskusja nad projektem ustawy o sporach zbiorowych pracy, gdzie partnerzy społeczni w obszarze koncepcji sądowej kontroli sporu zbiorowego, referendum czy strajku nie osiągnęli porozumienia.	N - nieuwzględniona	Dodanie pkt 6 eliminuje wątpliwości, dotyczące zaliczenia spraw o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia, do katalogu spraw z zakresu prawa pracy. Zabieg ten ma na celu utrwalenie, że sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy należą co do zasady do spraw z zakresu szeroko pojętego prawa pracy i w związku z tym właściwym do ich rozstrzygnięcia jest sąd pracy.
70	NSZZ Solidarność	Art. 35, pkt 1), lit. a	Negatywnie należy ocenić pominięcie ograniczenia ustawowego dla instytucji zawieszenia przepisów prawa pracy. Postulujemy aby wprost z Projektu wynikało, że okres zawieszenia postanowień u.z.p. nie może przekraczać 3 lat (zgodnie z art. 9 (1) zawartym w kodeksie pracy).	N-nieuwzględniona	Uznano, że nie ma potrzeby powtarzać w projekcie ustawy regulacji wynikającej z art.9 ¹ wskazującej wyraźnie w § 3, że zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat.
71	NSZZ Solidarność	Art. 35 pkt 3)	dotyczący zmiany w art. 67 ²⁰ § 2 k.p: Przyjęcie terminu 30 dni, aby uregulować zasady pracy zdalnej w układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym do układu zbiorowego pracy pod rygorem samodzielnego uregulowania	CU – częściowo uwzględniona	Zmodyfikowano przepis i do UZP dodano także porozumienia.

			tej kwestii przez pracodawcę w regulaminie godzi w zasadę równości stron rokowań. W przypadku podjęcia rokowań nad układem zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym w celu uregulowania zasad pracy zdalnej pozostawienie tak ustalonego terminu nie jest uzasadnione.		
72	Lewiatan	art. 35 pkt 3	Zwracamy uwagę, że wydaje się niezasadne wpisanie obowiązku określenia zasad wykonywania pracy zdalnej w układzie zbiorowym pracy, w szczególności biorąc pod uwagę, że sam zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy jest otwarty. Nie jest zrozumiałe obligatoryjne postanowienie o określeniu tej materii w samym układzie. Charakter, specyfika regulacji dot. zasad wykonywania pracy zdalnej z uwagi na swój cel powinna być elastyczna. Proponowany przepis w zakresie w jakim odnosi się do pracy zdalnej powinien zostać wykreślony. Ta sama uwaga dotyczy innych obszarów jak szczególne systemy czasu pracy, które powinny być wprowadzane w drodze porozumienia zbiorowego. Proponowane rozwiązanie wprowadzające jako podstawową zasadę zamieszczania uregulowań dotyczących pracy zdalnej w układach zbiorowych pracy jest całkowicie nieuzasadnione. Nie wiadomo dlaczego praca zdalna miałaby być włączana aż do poziomu układów zbiorowych. Przecież jest to w praktyce rozwiązane stosowanie dynamicznie, jako benefit dla zatrudnianych pracowników. Charakter, specyfika regulacji dot. zasad wykonywania pracy zdalnej z uwagi na swój cel powinna być elastyczna. Ponownie jest rozwiązanie niezgodne z art. 59 Konstytucji, gdyż w odniesieniu do zakładów, w których nie obowiązuje żaden układ, przepis	CU – częściowo uwzględniona	Zmodyfikowano przepis i do UZP dodano także porozumienia.

			ponownie zmusza pracodawców do prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy. Proponowany przepis w zakresie w jakim odnosi się do pracy zdalnej powinien zostać wykreślony		
73	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 35 pkt 3	Projektowana zmiana obejmuje wewnętrzne źródło prawa do wykonywania pracy zdalnej. W miejsce aktualnego porozumienia wpisano zakładowy układ zbiorowy pracy lub protokół dodatkowy do obowiązującego układu zbiorowego. W ślad za aktualnie obowiązującym brzmieniem przepisu pozostawiono natomiast 30-dniowy termin na zawarcie układu od dnia rozpoczęcia rokowań. Dotychczas termin ten obejmował zawarcie porozumienia z organizacją związkową. Tymczasem projektowane przepisy nie przewidują ogólnego terminu na zakończenie rokowań, a określony 30-dniowy okres dotyczy wyłącznie obszaru pracy zdalnej. Wprowadzenie zatem pierwszeństwa układu zbiorowego do określenia zasad wykonywania pracy zdalnej i określenie terminu na zakończenie rokowań, które nie zostało zabezpieczone dla innych elementów rokowań może spowodować, że przepis ten okaże się martwy, jedynie przedłużając okres implementacji przepisów o pracy zdalnej u danego pracodawcy. Stąd bardziej skuteczne byłoby określenie dwutorowe. Dla pracodawców posiadających układ zbiorowy, praca zdalna mogłaby być ustalona w protokole dodatkowym. Wówczas termin 30- dniowy byłby terminem realnym na skuteczne zakończenie rokowań, bowiem obejmowałby wyłącznie jeden przedmiot zmiany. Z kolei w odniesieniu do pracodawców, którzy	CU – częściowo uwzględniona	Zmodyfikowano przepis i do UZP dodano także porozumienia.

			nie dysponują układem zbiorowym, praca zdalna w dalszym ciągu mogłaby być określona w pierwszej kolejności w porozumieniu. Próba prowadzenia rokowań w terminie ogólnie 30 dni może się okazać terminem zbyt krótkim		
74	Lewiatan	art. 35 pkt 5 oraz pkt 6	Zaprojektowane rozwiązania wprowadzające jako podstawową zasadę zamieszczania uregulowań dotyczących przerywanego systemu czasu pracy, przedłużenia okresu rozliczeniowego oraz ruchomego czasu pracy w układach zbiorowych pracy jest ponownie całkowicie nielogiczne i nieuzasadnione. Nie wiadomo, dlaczego takie rozwiązania miałyby być włączane aż do poziomu układów zbiorowych i dlaczego ich ujęcie w regulaminie pracy miałyby być już niemożliwe. Ponownie jest rozwiązanie niezgodne z art. 59 Konstytucji, gdyż w odniesieniu do zakładów, w których nie obowiązuje żaden układ, przepis ponownie zmusza pracodawców do prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, w sytuacji kiedy miałyby zostać dla niewielkiej liczby pracowników wprowadzony ruchomy rozkład godzin pracy. Niezależnie od ww. argumentów zwracamy uwagę, iż w przepisach przejściowych nie uregulowano kwestii statusu porozumień zawartych do chwili wejścia w życie projektowanej ustawy.	N-nieuwzględniona	Przyjęcie tej reguły spowodowane jest tym, że projekt ustawy o UZP znacznie upraszcza zasady notyfikacji zawieranych układów zbiorowych pracy.
75	Lewiatan	art. 37	W projektowanym 37 proponuje się dodanie art. 28 ¹ określającego obowiązek zapewnienia przez pracodawcę dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom	CU –częściowo uwzględniona	Poprawiono i uszczegółowiono regulacje dotyczące wejścia na teren zakładu pracy.

			niezatrudnionym przez tego pracodawcę, które są przedstawicielami związku zawodowego. Jest to zbyt daleko idące uregulowanie, dodatkowo nie mające nic wspólnego z celami implementowanej dyrektywy. Musimy zwrócić uwagę nie tylko na możliwe ryzyka po stronie pracodawcy min. kwestie odpowiedzialności za działania takich osób występujących w imieniu związku zawodowego. Proponowany przepis powinien zostać wykreślony z projektu ustawy. Kwestii tej, jako systemowej zmianie, powinna zostać poświęcona odrębna dyskusja uwzględniająca: - wskazanie obowiązku zapewnienia przez pracodawcę dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, które są przedstawicielami związku zawodowego, działającymi w celu zainicjowania lub prowadzenia rokowań zbiorowych oraz oceny przestrzegania obowiązującego układu. - ograniczenie liczby osób uzyskujących dostęp, - obowiązek posiadania pisemnego upoważnienia, - brak możliwości kontaktu z pracownikami, w trakcie wykonywania przez nich obowiązków służbowych w szczególności w trakcie kontaktu z klientami pracodawcy, - kwestie odpowiedzialności związku zawodowego za działania ich przedstawicieli - sytuacje uzasadniające odmowę wstępu jeżeli zakłócałoby to funkcjonowanie		
--	--	--	---	--	--

			firmy lub naruszałoby kwestie bezpieczeństwa upoważnienie do doprecyzowania zasad wstępu przedstawicieli związku zawodowego w porozumieniach zawieranych pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym		
76	Pracodawcy RP	Art.37	Projekt ustawy zakłada dodanie art. 28¹ do ustawy o związkach zawodowych, który zapewnia dostęp przedstawicieli związkowych niebędących zatrudnionymi u danego pracodawcy do zakładu pracy. Sama idea przepisu nie budzi zastrzeżeń. Są bowiem sytuacje, w których taki dostęp jest wskazany, a nawet potrzebny. Może on dotyczyć zapewnienia np. udziału prawników w rokowaniach, czy innych ekspertów w celu oceny warunków pracy, czy realizacji obowiązujących przepisów prawa pracy. Jednak obecne brzmienie przepisu stwarza daleko idące pole do nadużyć. Nie trudno bowiem wyobrazić sobie, że w przypadku konfliktu między pracodawcą a organizacją związkową ta druga może wykorzystać brzmienie tegoż przepisu do wprowadzenia na teren zakładu pracy znacznej grupy osób jedynie w celu paraliżowania działalności firmy. Dlatego też postulujemy wprowadzenie ograniczenia ilości osób, które jednocześnie mogą wejść na teren zakładu pracy do 5 osób (bądź więcej za zgodą pracodawcy). Ponadto osoby takie powinny mieć możliwość wejścia na teren zakładu pracy w celu bezpośrednio związanym z prowadzeniem rokowań, przygotowaniem do nich, czy też oceny przestrzegania przepisów prawa pracy (również specyficznych źródeł prawa pracy). Dostęp przedstawicieli związkowych na teren	CU –częściowo uwzględniona	j.w.

			zakładu pracy nie powinien dotyczyć również miejsc, w których odbywa się bezpośredni kontakt z klientem - np. sali sprzedaży. Proponowane brzmienie przepisu art. 28 ¹ ust. 1.,pracodawca zapewnia dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy niezatrudnionym przez tego pracodawcę, które są przedstawicielami: zakładowej organizacji związkowej, która swym działaniem obejmuje tego pracodawcę, związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy. Obowiązek ten dotyczy dostępu maksymalnie 5 osób jednocześnie bądź większej ich liczbie za Zgodą pracodawcy. Osoby te mogą korzystać z prawa dostępu do zakładu pracy jedynie w zakresie, w jakim ich działania będą związane z prowadzeniem rokowań, przygotowaniem do ich prowadzenia bądź oceną przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy".		
77	Polskie Towarzystwo Gospodarcze	Art.37	Umożliwienie przedstawicielom związków zawodowych, niezatrudnionym u danego pracodawcy wstępu na teren zakładu pracy – regulacja zaproponowana w art. 37 projektu, wykracza poza materię proponowanej ustawy. Przede wszystkim unijna dyrektywa 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, której wdrożenie jest jednym z celów projektowanej ustawy, nie przewiduje analogicznego rozwiązania. Znamionym jest, że propozycja nie określa celu wejścia członka związku zawodowego na teren zakładu pracy, nie wiadomo więc dlaczego dana osoba miałaby otrzymać taką możliwość. Jest to zbyt daleko idące uprawnienie, niepoparte uzasadnionym celem. Na pracodawcy jako na organizatorze	CU –częściowo uwzględniona	j.w.

			pracy spoczywa wiele obowiązków, nie tylko związanych z realizacją stosunku pracy, ale też zapewnienia bezpieczeństwa osobom znajdującym się na terenie zakładu pracy. Dlatego zatrudniający powinien mieć możliwość podejmowania decyzji co do zasad dostępu poszczególnych osób do budynku firmy. Ponadto wprowadzenie tego przepisu stanowiłoby tautologię, ponieważ ochrona przed utrudnianiem wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy już istnieje, chociażby w art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych.		
78	Federacja Przedsiębiorców w Polskich	Art. 37	Nie ma zgody na wizytację delegata związkowego. Niezasadne jest wykraczanie poza cel ustanawiania projektowanych przepisów. Implementacja dyrektywy UE 2022/2041 nie obliguje do wprowadzenia rozwiązania pozwalającego przedstawicielom związków zawodowych korzystać z dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wykonywania pracy wyznaczonego przez pracodawcę. Co więcej, nie ma określonego celu takiego dostępu oraz następstw nieprzestrzegania wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Należy podkreślić, że proponowany zapis daje prawo dostępu osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, co stwarza różne ryzyka. Ponadto zbyt ogólny, niezabezpieczający interesu pracodawcy jest zapis, że korzystanie z prawa dostępu przez osoby zewnętrzne (niezatrudnione przez pracodawcę) nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy. Rodzi się pytanie, jak należy rozumieć „należyte” i kto ma rozstrzygać w razie sporu co do wyrządzenia szkody. Przedstawiciele związkowi powinni być	CU – częściowo uwzględniona	j.w.

			imiennie wskazani przez zakładową organizację związkową lub związek zawodowy, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy. Projektowany art. 28/1 ustawy o związkach zawodowych nie uwzględnia charakterystyki pracy w branżach sektora usługowego. W szczególności nie jest brana pod uwagę specyfika działalności wykonywanej w obiektach należących do klientów, w tym obiektach szczególnie ważnych dla bezpieczeństwa i obronności państwa. Pracodawcy wykonujący usługę sami podlegają ograniczeniom i nie mogą swobodnie decydować o udostępnianiu osobom trzecim miejsc wykonywania pracy. Jednocześnie przewidziana jest sankcja. W myśl proponowanej zmiany, kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie zapewnia dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom, o którym mowa w art. 28/1 podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. Nie ma przewidzianej sytuacji, gdy dostęp jest utrudniony, a nawet niemożliwy, ze względu na ochronę interesu klienta i jego autonomiczną decyzję. Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, o którym mowa w § 1, jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej Proponuje się w art. 28/1 ustawy o związkach zawodowych dodać ust. 3 w brzmieniu: "3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca		
--	--	--	---	--	--

			może odmówić osobom, o których mowa w ust. 1, dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez tego pracodawcę do wykonywania pracy, podając odpowiednio zakładowej organizacji związkowej lub związkowi zawodowemu przyczynę odmowy w postaci papierowej lub elektronicznej.		
79	OPZZ	art. 37 ust. 3	W proponowanej regulacji brak odniesienia do możliwości prowadzenia nowoczesnej i racjonalnej polityki informacyjnej związku zawodowego w zakładzie pracy. W związku z rozwojem nowych form wykonywania pracy, należy wprowadzić rozwiązania umożliwiające kontakt z pracownikami lub innymi osobami wykonującymi działalność zarobkową na terenie zakładu pracy, w szczególności poprzez dostęp do ich służbowych e- maili.	N - nieuwzględniona	Uznano, że brak jest obecnie możliwości zrealizowania postulatów przedstawionych w uwagach.
80	Forum Związków Zawodowych	art. 41 ust. 1	Ograniczenie czasu trwania dotychczasowych układów może się okazać niekorzystne dla strony pracowniczej.	U – uwzględniona	
81	OPZZ	art. 41 ust. 1	Brak zgody na projektowana treść przepisu. Proponowana regulacja niesie za sobą daleko idące negatywne konsekwencje dla pracowników, gdyż z mocy prawa doprowadzi do rozwiązania wielu bezterminowych układów zbiorowych pracy. Należy zauważyć że zgodnie z wolą stron układy te regulują na czas nieokreślony prawa i obowiązki stron stosunku pracy w wielu zakładach pracy, przyczyniając się tym samym do zachowania pokoju społecznego.	U - uwzględniona	
82	Lewiatan	art. 41 ust. 1	Uwzględniając przebieg dyskusji podczas prac w Radzie Dialogu Społecznego uważamy, iż w art. 41 ust. 1 projektu ustawy można nadać następujące brzmienie: Art. 41. 1. Zakładowe układy zbiorowe pracy lub ponadzakładowe	U - uwzględniona	

			układy zbiorowe pracy zarejestrowane przed wejściem w życie niniejszej ustawy zawarte na czas nieokreślony na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy obowiązują pięć lat dla zakładowych układów zbiorowych pracy oraz dziesięć lat dla ponadzakładowych układów zbiorowych pracy od daty wejścia niniejszej ustawy w życie, <i>chyba że strony układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego postanowią inaczej. W każdym przypadku stronie przysługuje prawo wypowiedzeniu zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy od dnia wejścia w życie ustawy.</i>		
--	--	--	--	--	--

TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ WDRAŻAJĄCEGO AKTU PRAWNEGO		Ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (uuzp) Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (uzz) Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (uop) Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (ursz) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (KP)			
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO		Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej			
WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTU		Zgodnie z art. 17 dyrektywy 2022/2041/UE państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 15 listopada 2024 r. Przepisy ustawy wejdą w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy Plan działania na rzecz rokowań zbiorowych ma zostać przyjęty do końca 2025 r. KE oczekuje, że w 2024 r. państw rozpoczną prace nad planem			
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej					
Jedn. Red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia T / N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu ustawy	Uzasadnienie
Art. 1 ust. 1 lit. b	Aby poprawić warunki życia i pracy w Unii, a w szczególności adekwatność wynagrodzeń minimalnych pracowników w celu przyczynienia się do pozytywnej konwergencji społecznej oraz zmniejszenia nierówności płacowych, w niniejszej dyrektywie ustanawia się ramy dotyczące (...) b) promowania rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń; (...)	N			Przepis ogólny niewymagający wdrożenia

Art. 1 ust. 2	Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla pełnego poszanowania autonomii partnerów społecznych, jak również ich prawa do negocjowania umów zbiorowych i ich zawierania.	N			Przepis ogólny niewymagający wdrożenia.
Art. 1 ust. 4	Stosowanie niniejszej dyrektywy jest w pełni zgodne z prawem do rokowań zbiorowych. Żadnego z przepisów niniejszej dyrektywy nie można interpretować jako nakładającego na państwa członkowskie:	N			Przepis ogólny niewymagający wdrożenia.
Art. 1 ust. 4 lit. b	obowiązku uznawania jakichkolwiek umów zbiorowych za powszechnie obowiązujące.	N			Przepis ogólny niewymagający wdrożenia
Art. 1 ust. 5	Akty, na mocy których państwo członkowskie wprowadza środki dotyczące wynagrodzeń minimalnych marynarzy, okresowo ustalone przez Wspólną Połączoną Komisję Morską lub inny organ upoważniony przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy, nie podlegają przepisom rozdziału II niniejszej dyrektywy. Takie akty pozostają bez uszczerbku dla prawa do rokowań zbiorowych i możliwości ustalenia wyższych poziomów wynagrodzenia minimalnego. <i>*MI</i>	N			Przepis ogólny niewymagający wdrożenia.
Art. 3 pkt 3	Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: „rokowania zbiorowe” oznaczają wszelkie negocjacje, które odbywają się zgodnie z prawem krajowym i	T	Art. 3 ust. 1, art. 9 ust. 1- 5 uuzp	Art. 3. 1. Układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych	Zgodnie ze stanowiskiem KE zaprezentowanym w Grupie ekspertów ds. wdrożenia dyrektywy 2022/2041 zawarte w dyrektywie definicje są ustanowione tylko na potrzeby

	praktykami krajowymi poszczególnych państw członkowskich między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jednym związkiem zawodowym, z drugiej strony, w celu określenia warunków pracy i zatrudnienia;			będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Art. 9. 1. Zawarcie układu zbiorowego pracy następuje w drodze rokowań. 2. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy są: 1) pracodawca, 2) zakładowe organizacje związkowe. 3. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są: 1) ze strony pracodawców: a) organizacja pracodawców, lub b) pracodawcy, jeśli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców, lub c) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych, lub d) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych;	dyrektywy i nie zastępują definicji przyjętych przez państwa na poziomie krajowym. Pojęcie rokowań zbiorowych nie zostało zdefiniowane wprost w przepisach prawa. Uuzp posługuje się pojęciem rokowań jako metodą wypracowania treści zakładowego i ponadzakładowego układu zbiorowego. Podmiotami uprawnionymi do prowadzenia takich rokowań są z jednej strony związki zawodowe, a z drugiej pracodawcy, ich grupy i organizacje oraz organy administracji samorządowej i rządowej. Pojęciem rokowań posługuje się też ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w tym przypadku rokowania są metodą rozwiązania sporu - który może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – w drodze porozumienia. Ramy dla rokowań zbiorowych wyznacza Konstytucja RP. W myśl art. 59 ust 2 Konstytucji RP związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do
--	--	--	--	---	--

			2) ze strony organizacji związkowych - ponadzakładowa organizacja związkowa. 4. W razie zniesienia urzędu ministra lub centralnego organu administracji rządowej, o których mowa w ust. 3 pkt 1 lit. d, prawa i obowiązki ministra lub centralnego organu administracji rządowej, którzy zawarli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, wynikające z tego układu, przechodzą na ministra lub centralny organ administracji rządowej, którzy przejęli zakres działania znoszonego ministra lub znoszonego organu. 5. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony, w tym: 1) uwzględniać postulaty organizacji związkowej uzasadnione sytuacją ekonomiczną pracodawcy; 2) powstrzymywać się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy; 3) szanować interesy osób wykonujących pracę zarobkową oraz emerytów i rencistów nieobjętych układem zbiorowym pracy. 5. Strony prowadzące rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy powinny dochować wszelkiej	zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.
--	--	--	---	---

			Art. 8 ursz	staranności, aby postanowienia układu były zgodne z przepisami prawa pracy. Art. 8 Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.	
Art. 3 pkt 4	„umowa zbiorowa” oznacza pisemne porozumienie w sprawie postanowień dotyczących warunków pracy i zatrudnienia, zawarte przez partnerów społecznych uprawnionych do prowadzenia rokowań odpowiednio w imieniu pracowników i pracodawców, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi, w tym umowy zbiorowe, które zostały uznane za powszechnie obowiązujące;	T	Art. 9 KP §1, art. 2 ust 2 i 3, art. 4, 5, 6 , 20, 30 ust 3 uuzp	Art. 9 § 1. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 2) protokole dodatkowym – należy przez to rozumieć porozumienie zawierane przez strony układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego w formie pisemnej, zmieniające odpowiednio postanowienia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego;	Zgodnie ze stanowiskiem KE zaprezentowanym w Grupie ekspertów ds. wdrożenia dyrektywy 2022/2041 zawarte w dyrektywie definicje są ustanowione tylko na potrzeby dyrektywy i nie zastępują definicji przyjętych przez państwa na poziomie krajowym. Ustawodawca w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP wyraźnie wyodrębnia układy zbiorowe pracy oraz inne porozumienia. Pojęcie "umowa zbiorowa" nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę w przepisach prawa. Oznacza ono, najogólniej rzecz ujmując, porozumienie zawierane pomiędzy pracodawcą lub organizacją pracodawców a reprezentacją pracowników (związkami zawodowymi) regulujące przede wszystkim treść stosunku pracy. W art. 9 Kodeksu Pracy oprócz układów wymienia się m.in. także porozumienia

			3) układzie zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Art. 4. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, który jest stroną układu, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej. 2. Zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej. Art. 5. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawców, którzy są objęci jego postanowieniami, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej. Art. 6. Układem zbiorowym pracy mogą być również objęci emeryci i renciści. Art. 20. Przepisy art. 9 ust. 1–3 i ust. 5–9, art. 10, art. 11, art. 13, art. 14 ust. 1 i 3, art. 16 ust. 1–3 i art. 19 stosuje się odpowiednio do protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy. Art. 30	zbiorowe, które powinny być oparte na ustawie oraz określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Uuzp przewiduje również notyfikowanie porozumień, które nie są oparte na ustawie, pod warunkiem że są zawarte przez organizacje związkowe i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje pracodawców. Integralną częścią umów zbiorowych tj. porozumień i układów zbiorowych pracy w projekcie ustawy są protokoły dodatkowe, których celem jest aktualizowanie/ zmiana zapisów we wcześniej zawartym dokumencie. W polskim ustawodawstwie nie ma kategorii umów powszechnie obowiązujących.
--	--	--	--	---

				3. W zakresie porozumień zbiorowych w KEUZP ewidencjonowane są: 1) porozumienia zbiorowe, o których mowa w Kodeksie pracy, ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 oraz z 2025 r. poz. 620 i 1019), ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r. poz. 570) oraz ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220), 2) porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy - jeśli są zawarte przez organizacje związkowe i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje pracodawców.	
Art. 3 pkt 5	„zasięg rokowań zbiorowych” oznacza odsetek pracowników na poziomie krajowym, do których ma zastosowanie umowa zbiorowa, obliczany jako stosunek liczby pracowników objętych umowami zbiorowymi do liczby pracowników,	T	Art. 33 ust 1 pkt 6 uuyp	Art. 33. 1. W formularzu, o którym mowa w art. 31 ust 1, wskazuje się aktualne w dniu zawarcia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego informacje o: 6) liczbie osób objętych układem lub porozumieniem z podziałem na płeć,	Zgodnie ze stanowiskiem KE zaprezentowanym w Grupie ekspertów ds. wdrożenia dyrektywy 2022/2041 zawarte w dyrektywie definicje są ustanowione tylko na potrzeby dyrektywy i nie zastępują definicji

	których warunki pracy mogą być regulowane w drodze umów zbiorowych zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi.			wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor, w miarę ich dostępności;	przyjętych przez państwa na poziomie krajowym. Zasięg rokowań zbiorowych nie został zdefiniowany przez ustawodawcę w przepisach prawa. Na potrzeby uuzp do określenia zasięgu rokowań zbiorowych będą zbierane dane dotyczące liczby osób objętych układem zbiorowym pracy i porozumieniami zbiorowymi.
Art. 4 ust. 1 lit. a	W celu zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych oraz ułatwienia korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń, państwa członkowskie, przy udziale partnerów społecznych, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi: a) wspierają budowanie i dalsze wzmacnianie zdolności partnerów społecznych do angażowania się w rokowania zbiorowe mające na celu ustalanie wynagrodzeń, w szczególności na poziomie sektorowym lub międzybranżowym;	T	Art. 4, art. 9 ust. 3, art. 7 ust. 1, art. 36 ust. 4 pkt 1) uuzp	Art. 4. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, który jest stroną układu, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej. 2. Zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej. Art. 9. 3. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są: 1) ze strony pracodawców: a) organizacja pracodawców, lub b) pracodawcy, jeśli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców, lub c) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego – w imieniu	Proponowane przepisy art. 4, 7 ust 1 i art. 9 ust. 3 mają na celu rozszerzenie katalogu podmiotów uprawnionych do zawarcia uzp, co wzmacnia zdolności partnerów do angażowania się w rokowania i może przełożyć się na ułatwienie zawierania uzp i docelowo wzrostu ich liczby. W związku z nowelizacją ustawy o związkach zawodowych – od 2019 roku prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową. Nowelizacja ustawy rozszerzyła krąg osób, które mają prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, zwłaszcza o osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia i o dzieło), a także osoby prowadzące jednoosobowo działalność gospodarczą (tzw. osoby samozatrudnione). W konsekwencji tego osoby te mogą uczestniczyć w rokowaniach

				pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych, lub d) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych; Art. 7. 1. Układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla: 1) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania; 2) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w: a) urzędach marszałkowskich, b) starostwach powiatowych, c) urzędach gminy, d) biurach związków jednostek samorządu terytorialnego, e) biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego oraz ich odpowiednikach; 3) sędziów, asesorów sądowych, prokuratorów i asesorów prokuratury; 4) funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby	zbiorowych oraz zawierać układy zbiorowe pracy. Prawo to jest wprost określone w art. 4 ust. 1 uuzp, który uwzględnia zmianę dotyczącą rozszerzenia prawa koalicji na osoby wykonujące pracę zarobkową. W uuzp rozszerzono listy podmiotów, które mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, przyznając możliwość zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy co najmniej 2 pracodawcom (grupa pracodawców), którzy nie muszą być zrzeszeni w organizacjach pracodawców. Projektowane przepisy uuzp jak również obowiązujące obecnie umożliwiają negocjowanie i zawieranie uzp na każdym szczeblu przedsiębiorstw i w dowolnym obszarze gospodarki – zawarcie uzp uzależnione jest wyłącznie od woli partnerów społecznych. Projektowany przepis art. 7 określa wyłączenia dla zakresu podmiotowego układu zbiorowego pracy. W porównaniu do dotychczasowego brzmienia art. 239 § 3 k.p. usunięto wyłączenie układowej metody kształtowania stosunku pracy w stosunku do członków służby cywilnej. Jedną z przyczyn niskiego zasięgu rokowań zbiorowych w Polsce jest
--	--	--	--	---	---

				Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Ochrony Państwa, Policji, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Celno-Skarbowej i jednostek organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej oraz żołnierzy. 2. Zakładowego układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla członków korpusu służby cywilnej. Art.36. Środki, o których mowa w ust. 3, obejmują co najmniej: 1) wspieranie budowania i dalsze wzmacnianie zdolności organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców do angażowania się w rokowania zbiorowe, mające na celu ustalanie wynagrodzeń, w szczególności na poziomie ponadzakładowym;	niskie uzwiązkowanie (na poziomie ok 14 %), jako że tylko związki zawodowe mogą zawierać układy zbiorowe. Budowanie i wzmacnianie zdolności partnerów społecznych jest przewidziane w EFS +, Priorytet IV Spójność społeczna i zdrowie. W ramach tego priorytetu będą realizowane m.in. takie zadanie jak: - realizacja strategii zachęcających do zrzeszania w organizacjach związków zawodowych i pracodawców, w szczególności skierowanych do grup dotychczas słabo reprezentowanych w ramach organizacji; Budowanie zdolności partnerów w ramach środków z EFS + w obszarze realizacji strategii zachęcających do zrzeszania w organizacjach związków zawodowych i pracodawców, w szczególności skierowanych do grup dotychczas słabo reprezentowanych w ramach organizacji przyczyni się zwiększenia kompetencji partnerów społecznych do prowadzenia rokowań zbiorowych, w tym mających na celu ustalanie wynagrodzeń. Kolejne środki wspierające budowanie i dalsze wzmacnianie zdolności partnerów społecznych do angażowania się w rokowania zbiorowe zostaną określone w planie działania na rzecz wspierania rokowań
--	--	--	--	---	--

					zbiorowych po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i związków zawodowych.
Art. 4 ust. 1 b	zachęcają partnerów społecznych do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych negocjacji w sprawie wynagrodzeń na równych zasadach, w ramach których obie strony mają dostęp do odpowiednich informacji w celu wykonywania swoich funkcji w odniesieniu do rokowań zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń;	T	Art. 21, art. 30 ust. 1 i 2 projektu uuzp	W zakresie zachęcania do negocjacji: Art. 21. Strony układu zbiorowego pracy są obowiązane do bieżącej oceny aktualności jego postanowień. Art. 30. 1. Minister właściwy do spraw pracy prowadzi w systemie teleinformatycznym KEUZP. 2. W KEUZP są ewidencjonowane układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe do tych układów oraz porozumienia zbiorowe i protokoły dodatkowe do tych porozumień na potrzeby gromadzenia danych o układach zbiorowych pracy oraz porozumieniach zbiorowych i udostępniania informacji, o którym mowa w art. 32 ust. 2, a także przekazywania danych, o którym mowa w art. 33 ust. 1 pkt 6.	Przepisy uuzp wdrażają dwa elementy regulacji: systemowe zachęcanie partnerów społecznych do rokowań zbiorowych oraz zapewnienie dostępu do odpowiednich informacji. Art. 21 – obowiązek oceny aktualności postanowień układów zachęca do negocjacji, w przypadku stwierdzenia że postanowienia są nieaktualne. Powyższa regulacja jest wynikiem oceny dotychczasowej praktyki aktualizowania układów zbiorowych pracy. Szczególnie w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy zdarzało się bowiem, że jego strony po zawarciu tego układu nie prowadziły dalszych negocjacji nad jego treścią. Pomimo zmieniających się przepisów prawnych rokowania układowe nie były podejmowane przez wiele lat, co prowadziło do nieaktualności postanowień zawartych w układach zbiorowych pracy, a w konsekwencji ich niezgodności z przepisami prawa pracy. Art. 30 – aby zachęcać partnerów do negocjacji mających na celu zawarcie układów zbiorowych uproszczono proces zgłaszania informacji o zawartym układzie zbiorowym pracy.

			Art. 3 ust. 3 pkt 13, art. 12 uuzp	W zakresie dostępu do informacji: Art. 3. ust. 3. Układ zbiorowy pracy może obejmować sprawy dotyczące w szczególności: 13) prowadzenia dialogu społecznego, w tym trybu i warunków podejmowania rokowań, reprezentacji stron i udziału ekspertów. Art. 12. 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania – na ich wniosek –	Zarówno strona związkowa, strona pracodawców, jak również środowisko naukowe w swoich postulatach wskazywały, że obowiązująca dotychczas procedura rejestrowania układu zbiorowego pracy zniechęcała partnerów społecznych do podejmowania rokowań układowych. Wielokrotnie wskazywano na jej skomplikowanie, a także szeroki zakres ingerencji organów rejestrowych w samą treść układu zbiorowego pracy. Uwzględniając te postulaty odstąpiono od rejestrowania układów zbiorowych pracy w dotychczas obowiązującej formule, a rejestr układów zbiorowych pracy zastąpiono ewidencją układów zbiorowych pracy. Art. 3 ust 3 pkt 13 przewiduje możliwości uregulowania w układzie zbiorowym kwestii udziału ekspertów Art. 12 dotyczy zapewnienia dostępu do informacji o charakterze ekonomicznym umożliwiające ocenę możliwości płacowych pracodawcy, powołanie eksperta uprawnionego do wydawania opinii w zakresie rokowań, co stanowi wymierną pomoc w rokowaniach i wypracowywaniu treści układu
--	--	--	--	--	--

				informacji, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań w terminie nie później niż 14 dni od dnia otrzymania wniosku, chyba że strony postanowią inaczej. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego. 2. W przypadku uzyskania w trakcie prowadzenia rokowań przez przedstawicieli organizacji związkowych dostępu do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1233), są oni zobowiązani do zachowania ich w poufności. 3. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio. 4. Przepisy ust. 1–3 nie naruszają przepisów ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji	
--	--	--	--	---	--

				niejawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 632 i 1222).	
Art. 4 ust. 1 lit. c	wprowadzają środki, stosownie do przypadku, w celu ochrony korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz ochrony pracowników i przedstawicieli związków zawodowych przed działaniami, które dyskryminują ich w odniesieniu do ich zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń;	T	Art. 42 ust. 3, art. 36 ust. 4 pkt 3) uuzp, art. 18^{3a} KP, art. 3 i art. 32 ust. 1 uzz	Art. 42. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854): 3) po art. 28 dodaje się art. 28 ¹ w brzmieniu: po art. 28 dodaje się art. 28 ¹ w brzmieniu: „Art. 28 ¹ . 1. Pracodawca zapewnia dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, działającym w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu oceny przestrzegania obowiązującego układu. 2. Osoby, o których mowa w ust. 1, są przedstawicielami: 1) zakładowej organizacji związkowej, która swoim działaniem obejmuje tego pracodawcę; 2) związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy. 3. Osoby korzystające z prawa dostępu o którym mowa w ust. 1, są obowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Korzystanie z prawa	W myśl motywu 24 dyrektywy środki mające na celu promowanie rokowań zbiorowych mogą obejmować środki ułatwiające przedstawicielom związków zawodowych dotarcie do pracowników. Temu ma służyć proponowana nowelizacja ustawy o związkach zawodowych. Dalsze środki ochrony korzystania z prawa do rokowań zbiorowych zostaną określone w planie działań na rzecz promowania rokowań zbiorowych)

			dostępu nie może powodować utrudnień w należytych wykonywaniu pracy . 4. Z prawa do dostępu w tym samym czasie może korzystać nie więcej niż 5 osób, o których mowa w ust. 2.”; Art. 36 4. Środki, o których mowa w ust. 3, obejmują co najmniej: 3) ochronę korzystania z prawa do rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz ochronę pracowników i przedstawicieli organizacji związkowych przed działaniami, które dyskryminują ich w zakresie zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń; Zasada niedyskryminacji jest zawarta w Kodeksie pracy (rozdział IIa). Art. 18 ^{3a} zawiera otwarty katalog kryteriów dyskryminacji, a więc obejmuje również przynależność i działalność związkową. Art. 3 1. Zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3-6, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza	W myśl art. 3 ustawy o związkach zawodowych zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza
--	--	--	---	---

				nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Art. 32 1. Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na	nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe Art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, przewiduje ochronę stosunku pracy działacza związkowego: pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z działaczem związkowym bez zgody zakładowej organizacji związkowej.
--	--	--	--	---	---

				niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1 - z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.	
Art. 4 ust. 1 lit. d	w celu promowania rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń wprowadzają środki, stosownie do przypadku, w celu ochrony związków zawodowych i organizacji pracodawców uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub zarządzanie nimi.	T	Art. 1 ust 2 uzz, art. 3 i 4 uop	Art.1 2. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Art. 3 Związki pracodawców, ich federacje i konfederacje są samorządne i niezależne w swej działalności statutowej od organów administracji rządowej, samorządu terytorialnego oraz innych organizacji. Art. 4 Związki pracodawców, ich federacje i konfederacje nie mogą podejmować działań zmierzających do ograniczenia praw pracowników do zrzeszania się w związki zawodowe oraz działań mających na celu sprawowanie kontroli nad związkami pracowników.	Obowiązująca obecnie ustawa o związkach zawodowych gwarantuje niezależność związków zawodowych od wszelkich podmiotów natomiast ustawa o organizacjach pracodawców gwarantuje samodzielne tworzenie i działanie takich organizacji. Art. 3 ustawy o organizacjach pracodawców stanowi, że związki pracodawców, ich federacje i konfederacje są samorządne i niezależne w swej działalności statutowej od organów administracji rządowej, samorządu terytorialnego oraz innych organizacji. W myśl art. 4 ustawy o organizacjach pracodawców Związki pracodawców, ich federacje i konfederacje nie mogą podejmować działań zmierzających do ograniczenia praw pracowników do zrzeszania się w związki zawodowe oraz działań mających na celu sprawowanie kontroli nad związkami pracowników.

Art. 4 ust. 2	Ponadto każde państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80 %, ustanawia ramy warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi. Takie państwo członkowskie ustanawia również plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Państwo członkowskie ustanawia taki plan działania po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi, lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. W planie działania określa się jasny harmonogram i konkretne środki mające na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych. Państwo członkowskie regularnie poddaje przeglądowi swój plan działania i w razie potrzeby aktualizuje go. Aktualizacja planu działania przez państwo członkowskie następuje po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. W każdym przypadku	T	Art. 1-10, art. 11, art. 13-20, art. 22-34, art. 36-37, art. 39, art 40 ust. 3-8, art. 41, art. 42 ust. 3, art. 48, art 53 uuzp	<u>W zakresie ustanowienia ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym</u> Art. 1. Ustawa określa: 1) zasady zawierania, obowiązywania, ewidencjonowania i udostępniania układów zbiorowych pracy; 2) zasady ewidencjonowania i udostępniania porozumień zbiorowych; 3) zasady sporządzania i przekazywania sprawozdań w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych; 4) zasady ustalania i aktualizacji Planu Działania na Rzecz Wspierania Rokowań Zbiorowych. Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 11 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854, z 2025 r. poz. 39); 2) protokole dodatkowym – należy przez to rozumieć porozumienie zawierane przez strony układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego w formie pisemnej, zmieniające odpowiednio postanowienia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego;	Zgodnie z szacunkami OECD zasięg rokowań zbiorowych w Polsce w 2019 r. wynosił 13 %, w związku z tym Polska jest zobowiązana do wdrożenia art. 4 ust. 2 dyrektywy. Całość przepisów projektowanej uuzp realizuje postulat stworzenia ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym. W art. 2 uuzp wyjaśniono najistotniejsze pojęcia, występujące w ustawie m.in. , analogicznie jak w art. 1¹ pkt 2 uzz., przyjęto szerszą niż w kodeksie pracy definicję pracodawcy. W art. 3 ust. 3 stworzono otwarty katalog spraw, które mogą być ustalane w układach. Zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy, zarówno zakładowego, jak i ponadzakładowego będzie mógł być dzięki takiemu rozwiązaniu swobodnie kształtowany przez strony. Kodeks pracy kompleksowo reguluje szereg obszarów dotyczących relacji między pracodawcą a pracownikiem. W związku z tym uznano za konieczne umożliwienie zawierania stronom takich układów zbiorowych pracy, które będą odnosiły się również do wybranych przez związek zawodowy oraz pracodawcę elementów. To rozwiązanie ułatwi elastyczność w kształtowaniu relacji w środowisku pracy, przy uwzględnieniu możliwości
----------------------	--	----------	---	--	--

	taki plan działania poddaje się przeglądowi przynajmniej raz na pięć lat. Plan działania i jego wszelkie aktualizacje podaje się do wiadomości publicznej i zgłasza Komisji.		3) układzie zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Art. 3. 1. Układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej. 2. Układ zbiorowy pracy może określać sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. 3. Układ zbiorowy pracy może obejmować sprawy dotyczące w szczególności: 1) wymiaru i norm czasu pracy; 2) systemów i rozkładów czasu pracy; 3) pracy w godzinach nadliczbowych; 4) wymiaru urlopu wypoczynkowego; 5) warunków wynagradzania; 6) organizacji pracy; 7) bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych; 8) przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych osób wykonujących pracę zarobkową, naruszaniu zasady	finansowych pracodawcy oraz postulatów pracowników. Art. 4-8 określają, kto może być objęty układem zbiorowym. W art. 7 w porównaniu do dotychczasowego brzmienia art. 239 § 3 kodeksu pracy usunięto w stosunku do członków służby cywilnej wyłączenie układowej metody kształtowania stosunku pracy. Regulacja ta nie będzie oznaczała dopuszczenia możliwości swobodnego normowania wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej w drodze układu zbiorowego pracy. Zgodnie bowiem z zaproponowanym brzmieniem art. 7 ust. 2 uuzp zawarcie zarówno zakładowego układu zbiorowego pracy, jak również ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w państwowych i samorządowych jednostkach sektora finansów, publicznych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji. Art. 9 ma na celu ujednolicenie oraz uporządkowanie wszystkich regulacji odnoszących się do prowadzenia rokowań. Poprzednie regulacje znajdowały się w różnych miejscach całego Działu XI kodeksu pracy, co w istotny sposób mogło utrudniać zapoznanie się z nimi, jak również komplikować ich stosowanie. Zebranie
--	---	--	--	--

			równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingowi; 9) tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; 10) podnoszenia kwalifikacji zawodowych i urlopów szkoleniowych; 11) godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym; 12) zarządzania wiekiem i aktywnego starzenia; 13) prowadzenia dialogu społecznego, w tym trybu i warunków podejmowania rokowań, reprezentacji stron i udziału ekspertów. 4. Układ zbiorowy pracy nie może naruszać praw osób trzecich. 5. Układ zbiorowy pracy może określać zobowiązania jego stron, w tym dotyczące jego stosowania, przestrzegania jego postanowień oraz zasad publikacji. 6. Układ zbiorowy pracy może określać tryb: 1) dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu; 2) wyjaśniania treści postanowień układu; 3) rozstrzygania sporów między stronami. Art. 4. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, który jest stroną	przepisów dotyczących rokowań w jednym miejscu ułatwi korzystanie z zawartych w nim rozwiązań. W art. 9 ust. 6 i 7 uuzp doprecyzowano ponadto kwestię powiadamiania podmiotów, które mogą przystąpić do rokowań. Aby uniknąć sytuacji, w której podmiot inicjujący rokowania, w szczególności w odniesieniu do ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, musiałby powiadamiać nieograniczoną liczbę podmiotów wprowadzono sformułowanie, że inicjujący rokowania opiera się w tym działaniu na swojej najlepszej wiedzy, co do tego kto mógłby przystąpić do rokowań. W art. 10 wskazano zasady reprezentacji stron w rokowaniach układowych. Art. 11 reguluje rozstrzyganie kwestii spornych, w tym korzystanie z pomocy mediatora. Art. 13 wskazuje podmioty uprawnione do zawarcia układu zbiorowego. Art. 14 - 15 regulują formę w jakiej zawierany jest układ zbiorowy, czas, na jaki jest zawierany i minimalne wymogi dotyczące jego treści Art. 16 ustala moment oraz konsekwencje wejścia w życie układu zbiorowego. Przepis art. 17 gwarantuje, że postanowienia porozumienia
--	--	--	---	--

			układu, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej. 2. Zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej. Art. 5. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawców, którzy są objęci jego postanowieniami, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej. Art. 6. Układem zbiorowym pracy mogą być również objęci emeryci i renciści. Art. 7. 1. Układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla: 1) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania; 2) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w: a) urzędach marszałkowskich, b) starostwach powiatowych, c) urzędach gminy, d) biurach związków jednostek samorządu terytorialnego, e) biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego oraz ich odpowiednikach;	zbiorowego nieopartego na ustawie nie będą mogły być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa pracy i przepisy układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, którymi pracodawca jest objęty. Art. 18 określa obowiązki pracodawcy wynikające z wejścia w życie układu. Przepis art. 19. konkretyzuje sposób wyjaśniania postanowień układu zbiorowego pracy przez strony, które go zawarły. W art. 20 wskazano, które przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy stosuje się odpowiednio w razie wprowadzania do układów zmian w drodze protokołów dodatkowych. W art. 22 uuzp projektodawca przewidział możliwość wnioskowania przez podmiot, który objęty jest postanowieniami układu zbiorowego pracy, o sądową ocenę treści układów zbiorowych pracy, a także procedury rokowań układowych, pod względem zgodności z prawem pracy. Art. 23. reguluje i porządkuje kwestię rozwiązania układu zbiorowego pracy. Art. 24 reguluje przejście układu zbiorowego pracy wraz z pracownikami, po przejęciu zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Art. 25 i 26 dotyczą przekształceń organizacyjnych strony związkowej, będącej stroną układu oraz określają
--	--	--	---	---

			3) sędziów, asesorów sądowych, prokuratorów i asesorów prokuratury; 4) funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Ochrony Państwa, Policji, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Celno-Skarbowej i jednostek organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej oraz żołnierzy. 2. Zakładowego układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla członków korpusu służby cywilnej. 3. Zawarcie układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w państwowych i samorządowych jednostkach sektora finansów publicznych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji. Art. 8. Zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w	zakres praw i obowiązków strony związkowej powstałej w wyniku połączenia zakładowych organizacji związkowych oraz połączenia lub podziału ponadzakładowej organizacji związkowej. W art. 27 wprowadzono możliwość występowania z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców objętych tym układem w przypadku, gdy z uwagi na jego sytuację ekonomiczną stosowanie postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy uniemożliwiłoby dalsze funkcjonowanie pracodawcy. Art. 28. ustala odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących zakładowego układu zbiorowego pracy do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy. W art. 29 uregulowano rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w formie rozporządzenia wydawanego przez ministra właściwego ds. pracy. Rozwiązania zawarte w niniejszej regulacji mają na celu uproszczenie całej procedury oraz uwzględnienie decyzji zarówno związków zawodowych, jak również pracodawcy w odniesieniu do zastosowania rozszerzenia. Celem art. 30-34 jest uproszczenie procesu zgłaszania informacji o zawartym układzie zbiorowym pracy.
--	--	--	---	---

			rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222) oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Art. 9. 1. Zawarcie układu zbiorowego pracy następuje w drodze rokowań. 2. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy są: 1) pracodawca, 2) zakładowe organizacje związkowe. 3. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są: 1) ze strony pracodawców: a) organizacja pracodawców, lub b) pracodawcy, jeśli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców, lub c) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych, lub d) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w	Odstąpiono od rejestrowania układów zbiorowych pracy w dotychczas obowiązującej formule, a rejestr układów zbiorowych pracy zastąpiono ewidencją układów zbiorowych pracy. Ustalono, że Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy, zwana dalej „KEUZP” prowadzona będzie przez ministra właściwego do spraw pracy w systemie teleinformatycznym. Celem KEUZP będzie ewidencjonowanie układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień a także innych czynności dotyczących układów zbiorowych pracy. Wprowadzono regulacje dotyczące ewidencjonowania porozumień zbiorowych, z uwagi na dużą skalę rokowań zbiorowych, które nie prowadzą do zawarcia układów zbiorowych pracy. W art. 39 projektu ustawy o UZP proponuje się zmianę art. 476 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego. Uuzp eliminuje system rejestracji układów zbiorowych, w ramach którego dochodziło do oceny zgodności postanowień układu z obowiązującym prawem przez organ rejestrujący na rzecz uproszczonej procedury notyfikacji. Minister
--	--	--	--	--

			imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych; 2) ze strony organizacji związkowych - ponadzakładowa organizacja związkowa. 4. W razie zniesienia urzędu ministra lub centralnego organu administracji rządowej, o których mowa w ust. 3 pkt 1 lit. d, prawa i obowiązki ministra lub centralnego organu administracji rządowej, którzy zawarli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, wynikające z tego układu, przechodzą na ministra lub centralny organ administracji rządowej, którzy przejęli zakres działania znoszonego ministra lub znoszonego organu 5. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony, w tym: 1) uwzględniać postulaty organizacji związkowej uzasadnione sytuacją ekonomiczną pracodawcy; 2) powstrzymywać się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy; 3) szanować interesy osób wykonujących pracę zarobkową oraz	właściwy ds. pracy nie ma narzędzi do badania zgodności z prawem przepisów układów zbiorowych pracy. Takie uprawnienia powinien posiadać jedynie sąd, jednakże dopuszczalność drogi sądowej z zakresu zbiorowego prawa pracy wywołuje kontrowersje w doktrynie i orzecznictwie, ponieważ spory zbiorowe czy też sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy nie są enumeratywnie wymienione w art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego. Dlatego zaproponowano uzupełnienie ustawowej definicji spraw z zakresu prawa pracy, która obejmuje m.in. sprawy o ustalenie obowiązywania lub treści układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów, ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej (kwestia korzystania z przymiotu reprezentatywności) oraz o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia, do katalogu spraw z zakresu prawa pracy, czyli kwestii istotnych dla rokowań zbiorowych. Zmiany w art. 67²⁰, 139, i 150 kp (art. 41 uuzp) mają na celu nadanie prymatu układom zbiorowym pracy, jako metodzie zawierania porozumienia między pracodawcą i związkami zawodowymi w odniesieniu do zasad wykonywania pracy zdalnej, systemu
--	--	--	--	--

			emerytów i rencistów nieobjętych układem zbiorowym pracy. 6. Strony prowadzące rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy powinny dochować wszelkiej staranności, aby postanowienia układu były zgodne z przepisami prawa pracy. 7. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy jest obowiązany powiadomić o tym wszystkie podmioty, które zgodnie z jego najlepszą wiedzą mogą być jego stroną, w celu przystąpienia do rokowań. 8. Organizacja związkowa występująca z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy wnosi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych. 9. Udzielenie informacji, o której mowa ust. 8, następuje w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Jednocześnie pracodawca przekazuje posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych. Art. 10. 1. Rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy są prowadzone przez przedstawicieli	przerywanego czasu pracy i ustalenia organizacji czasu pracy. Dodanie art. 28¹ w uzz. (art. 43 uuzp) w zakresie wejścia na teren zakładu pracy ma służyć w szczególności realizacji zapisów dyrektywy 2022/2041. W myśl motywu 24 dyrektywy środki mające na celu promowanie rokowań zbiorowych mogą obejmować środki ułatwiające przedstawicielom związków zawodowych dotarcie do pracowników. Dodatkowo, w obecnych przepisach uzz. jest zagwarantowany pełny dostęp związków zawodowych oraz pracodawców do rokowań układowych, ograniczenia dotyczą jedynie negocjowania układów zbiorowych pracy dla pewnych grup pracowników. Art. 36-37 i art. 55 zawierają przepisy dotyczące ustanowienia planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Zgodnie z polskimi przepisami i praktyką oraz stanowiskami partnerów społecznych przedstawionymi w ramach wstępnych konsultacji, plan działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych zostanie przyjęty w konsultacji z partnerami społecznymi. Plan ma zostać przyjęty do końca 2025 r. KE oczekuje, że w 2024 r. państw rozpoczną prace nad
--	--	--	--	--

				stron umocowanych odpowiednio zgodnie z: 1) statutem organizacji związkowych; 2) regulacjami wewnętrznymi pracodawcy, a w przypadku braku odpowiednich postanowień regulacji wewnętrznych pracodawcy – na podstawie upoważnienia pracodawcy; 3) statutem organizacji pracodawców; 4) porozumieniem pracodawców – jeśli rokowania dotyczą ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców. 2. Jeżeli osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których ma być zawarty układ zbiorowy pracy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania nad jego zawarciem prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. 3. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy, nie krótszym niż jeden miesiąc od dnia zgłoszenia inicjatywy jego zawarcia, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do	planem. Uzup przewiduje ustalenie planu działania do 31 grudnia 2025 r. .
--	--	--	--	--	--

				prowadzenia rokowań są uprawnione te organizacje związkowe, które do nich przystąpiły. 4. Warunkiem prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. 5. Jeżeli przed zawarciem układu zbiorowego pracy zostanie utworzona organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań. 6. Strona uprawniona do zawarcia układu zbiorowego pracy nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań: 1) w celu zawarcia układu dla osób wykonujących pracę zarobkową dotychczas nim nieobjętych; 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej pracodawcy, lub pogorszeniem się sytuacji materialnej osób wykonujących pracę zarobkową; 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu jego wypowiedzenia Art. 11. 1. Strony prowadzące rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych	
--	--	--	--	--	--

				związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. 2. W trakcie trwania rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy strony mogą zdecydować o udziale mediatora, którego zadaniem jest pomoc stronom w osiągnięciu porozumienia co do treści tego układu. Przepisy art. 10, art. 11 i art. 11¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123) stosuje się odpowiednio. Art. 13. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawierają z pracodawcą wszystkie organizacje związkowe lub co najmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu. 2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawierają wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe, lub co najmniej wszystkie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu. 3. Jeśli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców,	
--	--	--	--	---	--

				zawierają go wszystkie międzyzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad zawarciem tego układu. Przepisu art. 10 ust. 5 nie stosuje się. Art. 14. 1. Układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony albo na czas nieokreślony. 2. Przed upływem terminu obowiązywania układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony jego strony mogą zdecydować o przedłużeniu terminu jego obowiązywania na czas określony albo na czas nieokreślony. 3. Jeżeli układ zbiorowy pracy został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności jego dotyczące podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem ust. 4. 4. Strony układu zbiorowego pracy mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, pracodawca lub organizacja pracodawców, która go nie zawarła. Art. 15. W układzie zbiorowym pracy wskazuje się: 1) tytuł układu; 2) datę zawarcia układu oraz datę jego wejścia w życie;	
--	--	--	--	---	--

				3) termin na jaki układ został zawarty; 4) strony układu i ich siedziby; 5) zakres przedmiotowy układu; 6) liczbę pracodawców objętych układem w dniu jego zawarcia. Art. 16. 1. Układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, zwanej dalej „KEUZP”. 2. Postanowień układu zbiorowego pracy niezgłoszonego do KEUZP nie stosuje się. 3. Nie jest dozwolone nadawanie wstecznej mocy postanowieniom układu zbiorowego pracy. 4. Korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z przepisów prawa pracy dotychczasowe warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy, lub dotychczasowe warunki aktu będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej. 5. Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze wypowiedzenia, o którym mowa w	
--	--	--	--	--	--

				art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. 6. Postanowienia układu zbiorowego pracy, obejmującego inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, mniej korzystne niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w sposób przyjęty w umowie, stanowiącej podstawę wykonywania pracy zarobkowej i w terminie ustalonym przez strony umowy. W razie braku określenia w umowie sposobu postępowania w tym zakresie albo w razie braku porozumienia, postanowienia układu zbiorowego pracy nie wywierają wobec tych osób skutków prawnych. 7. Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla osób nim objętych niż przepisy prawa pracy są nieważne z mocy prawa. Art. 17. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie mogą	
--	--	--	--	---	--

				być mniej korzystne dla osób wykonujących pracę zarobkową, niż postanowienia obejmującego ich ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Art. 18. 1. Pracodawca jest obowiązany: 1) zawiadomić w sposób przyjęty u danego pracodawcy osoby objęte postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, o każdej jego zmianie oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu tego układu; 2) na żądanie osoby objętej postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego udostępnić tekst układu lub porozumienia oraz protokołu dodatkowego zawartego do tego układu lub porozumienia; 3) przechowywać układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe, którymi objęte są osoby wykonujące pracę zarobkową u danego pracodawcy. 2. Każda ze stron układu zbiorowego pracy może udostępnić informacje w nim zawarte, w tym jego treść innym podmiotom, nie będącym stroną układu, chyba że zostało to inaczej uregulowane w jego postanowieniach. 3. Nie jest możliwe całkowite wyłączenie w treści układu	
--	--	--	--	---	--

				zbiorowego pracy możliwości udostępnienia informacji w nim zawartych. Art. 19. Treść postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony, biorąc pod uwagę zgodny zamiar stron i cel zawarcia układu. Art. 20. Przepisy art. 9 ust. 1–3 i ust. 5–9, art. 10, art. 11, art. 13, art. 14 ust. 1 i 3, art. 16 ust. 1-3 i art. 19 stosuje się odpowiednio do protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy. Art. 22. 1. Pracownik, inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową, organizacja związkowa lub pracodawca, objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy, inspektor pracy lub prokurator, mogą wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy jest zgodna z przepisami prawa pracy lub czy został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu. Do wniosku należy dołączyć treść układu zbiorowego pracy oraz potwierdzenie jego zgłoszenia do KEUZP. 2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się w przypadku: 1) zakładowego układu zbiorowego pracy – do	
--	--	--	--	---	--

				wydziału pracy lub wydziału pracy i ubezpieczeń społecznych sądu rejonowego właściwego dla siedziby pracodawcy; 2) ponadzakładowego układu zbiorowego pracy – do Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Okręgowego w Warszawie. 3. Wniesienie wniosku, o którym mowa w ust. 1, nie wstrzymuje wejścia w życie i stosowania układu zbiorowego pracy. 4. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 1568, 1841) o postępowaniu nieprocesowym, z uwzględnieniem przepisów niniejszej ustawy. 5. Sąd bada zgodność układu zbiorowego pracy z przepisami prawa pracy, niezależnie od zakresu wniosku. 6. W razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka o nieobowiązaniu układu zbiorowego pracy w całości albo w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. 7. Prawomocne orzeczenie, o którym mowa w ust. 6, jest przekazywane przez sąd ministrowi właściwemu do	
--	--	--	--	---	--

				spraw pracy oraz odpowiednio stronom układu zbiorowego pracy. 8. Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązaniu, stosuje się do dnia upływu okresu ich wypowiedzenia w przypadku pracowników lub zmiany w akcie będącym podstawą wykonywania pracy zarobkowej w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Przepis art. 17 ust. 4 stosuje się odpowiednio. 9. Wypowiedzenie lub zmiana, o których mowa w ust. 8, powinny nastąpić nie później niż w terminie 2 miesięcy od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, o którym mowa w ust. 7. Art. 23. 1. Układ zbiorowy pracy rozwiązuje się: 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron; 2) z upływem okresu, na który został zawarty; 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron; 4) z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu o jego nieobowiązaniu. 2. Okres wypowiedzenia układu zbiorowego pracy wynosi 3 miesiące,	
--	--	--	--	---	--

				chyba że strony w układzie postanowią inaczej. 3. Oświadczenie stron o rozwiązaniu i wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy jest składane w formie pisemnej. 4. Nie jest możliwe częściowe wypowiedzenie ani częściowe wystąpienie z układu zbiorowego pracy. Art. 24. 1. W okresie 1 roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia układu zbiorowego pracy stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do pracowników korzystniejsze warunki niż dotychczasowe warunki wynikające z układu zbiorowego pracy. 2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu zbiorowego pracy wynikające z niego warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu	
--	--	--	--	--	--

				okresu wypowiedzenia tych warunków. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takich umów lub aktów. 3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w ust. 1, nowy pracodawca przejmuje również inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, objęte układem zbiorowym pracy obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres roku od dnia przejęcia. Przepis ust. 1 zdanie trzecie stosuje się odpowiednio. Art. 25. 1. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których chociażby jedna zawarła zakładowy układ zbiorowy pracy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia. 2. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły zakładowy układ zbiorowy pracy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości albo w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi	
--	--	--	--	---	--

				wypowiedzenia układu. Przepis art. 25 ust. 2 stosuje się odpowiednio. Art. 26. 1. W razie połączenia lub podziału ponadzakładowej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału. 2. Pracodawca w terminie miesiąca od rozwiązania wszystkich organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może złożyć oświadczenie pozostałym stronom układu o wystąpieniu z układu w całości. Przepis art. 25 ust. 2 stosuje się odpowiednio. Art. 27. 1. Pracodawca objęty ponadzakładowym układem zbiorowym pracy może z niego wystąpić przez złożenie oświadczenia stronom tego układu wraz z uzasadnieniem, w przypadku, gdy z uwagi na jego sytuację ekonomiczną stosowanie postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy uniemożliwiłoby dalsze funkcjonowanie pracodawcy.	
--	--	--	--	---	--

				2. Oświadczenie o wystąpieniu z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy jest składane w formie pisemnej. Art. 28. Przepisy art. 9 ust. 3 pkt 2 i ust. 5–9, art. 10 ust. 1–5, art. 12 ust. 1–2, art. 22 ust. 1, art. 29 stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej. Art. 29. 1. Minister właściwy do spraw pracy może rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w całości lub w części na pracodawcę nieobjętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, mając na względzie ujednolicenie warunków pracy i płacy, eliminację zjawiska polegającego na obniżaniu standardów zatrudnienia, a także słuszne interesy pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej. 2. Wniosek o rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na nowego pracodawcę mogą złożyć organizacja pracodawców, co najmniej dwóch pracodawców lub organizacja związkowa, które ten układ zawarły. 3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2 powinien wskazywać układ,	
--	--	--	--	---	--

				którego stosowanie jest rozszerzane, oraz zawierać: 1) nazwę pracodawcy i jego siedzibę; 2) wskazanie zakresu przedmiotowego stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę, chyba że ten układ jest rozszerzany w całości; 3) określenie okresu obowiązywania rozszerzenia; 4) uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. 4. Rozpatrując wniosek, o którym mowa w ust. 2 minister właściwy do spraw pracy zasięga opinii pracodawcy, na którego stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może być rozszerzone lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka organizacja działa u tego pracodawcy. Art. 30. 1. Minister właściwy do spraw pracy prowadzi w systemie teleinformatycznym KEUZP. 2. W KEUZP są ewidencjonowane układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe do tych układów oraz porozumienia zbiorowe i protokoły dodatkowe do tych porozumień na potrzeby gromadzenia danych o układach zbiorowych pracy oraz	
--	--	--	--	---	--

				porozumieniach zbiorowych i udostępniania informacji, o którym mowa w art. 33 ust. 2, a także przekazywania danych, o którym mowa w art. 35 ust. 1. 3. W zakresie porozumień zbiorowych w KEUZP ewidencjonowane są: 1) porozumienia zbiorowe, o których mowa w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986), ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61) oraz ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220), 2) porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy - jeśli są zawarte przez organizacje związkowe i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje pracodawców. Art. 31. 1. Zgłoszenie układu zbiorowego pracy, porozumienia	
--	--	--	--	--	--

				zbiorowego lub protokołu dodatkowego do KEUZP polega na wprowadzeniu danych przez formularz systemu teleinformatycznego KEUZP, udostępniony na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, a także załączeniu cyfrowego odwzorowania treści układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego. 2. Zgłoszenie jest opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisane w inny sposób akceptowany przez system KEUZP, umożliwiający jednoznaczną identyfikację podmiotu dokonującego zgłoszenia i dnia jego zgłoszenia i jest dokonywane przez pracodawcę lub organizację związkową, chyba że przepis ustawy przewiduje wpis z urzędu przez ministra właściwego do spraw pracy. 3. W przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego jednego pracodawcę zgłoszenia dokonuje pracodawca lub zakładowa organizacja związkowa, a w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego co najmniej dwóch	
--	--	--	--	---	--

				pracodawców – jeden z pracodawców, organizacja pracodawców lub ponadzakładowa organizacja związkowa. 4. Zgłoszenie uznaje się za prawidłowo dokonane, jeśli podmiot dokonujący zgłoszenia otrzyma potwierdzenie z systemu teleinformatycznego o przyjęciu danych wraz z numerem automatycznie nadanym układowi zbiorowemu pracy, porozumieniu zbiorowemu lub protokołowi dodatkowemu w KEUZP. 5. W przypadku dokonania zgłoszenia w sposób nieprawidłowy podmiot dokonujący zgłoszenia otrzymuje z KEUZP automatycznie wygenerowaną wiadomość informującą, że zgłoszenie zostało dokonane nieprawidłowo lub nie zawierało wszystkich danych podlegających zgłoszeniu, lub nie było właściwie podpisane. Art. 32. 1. Minister właściwy do spraw pracy nie dokonuje weryfikacji treści zgłoszenia do KEUZP ani treści cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego pod względem ich zgodności z przepisami prawa pracy. 2. Treść cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy,	
--	--	--	--	--	--

				porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego podlega udostępnieniu w trybie przepisów ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902). Art. 34. 1. W formularzu, o którym mowa w art. 32 ust 1, wskazuje się aktualne w dniu zawarcia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego informacje o: 1) tytule układu lub porozumienia; 2) dacie zawarcia układu lub porozumienia oraz dacie ich wejścia w życie; 3) terminie, na jaki układ lub porozumienie zostały zawarte; 4) stronach układu lub porozumienia, ich siedzibach i adresach poczty elektronicznej; 5) zakresie przedmiotowym układu lub porozumienia; 6) liczbie osób objętych układem lub porozumieniem z podziałem na płeć, wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor, w miarę ich dostępności; 7) liczbie pracodawców objętych układem lub porozumieniem; 8) nazwach pracodawców objętych układem lub porozumieniem wraz z numerem REGON; 9) kodzie PKD dla każdego pracodawcy objętego układem lub porozumieniem, określającego	
--	--	--	--	---	--

				działalność przeważającą, jeśli pracodawca taki kod posiada. 2. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 6–7, podlegają zgłoszeniu do KEUZP corocznie w terminie do dnia 15 lutego, według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedniego, chyba że nie nastąpiły zmiany w informacjach podlegających zgłoszeniu. Art. 34. 1. Zgłoszeniu do KEUZP, pod rygorem nie wywoływania skutków prawnych, podlegają informacje dotyczące: 1) zawarcia układu zbiorowego pracy i protokołu dodatkowego do układu; 2) przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy; 3) wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu zbiorowego pracy; 4) wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy; 5) rozwiązania układu zbiorowego pracy; 6) odstąpienia od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy; 7) zawarcia porozumienia zbiorowego i protokołu dodatkowego do porozumienia; 8) wypowiedzenia układu zbiorowego pracy i porozumienia zbiorowego.	
--	--	--	--	--	--

				2. Z urzędu minister właściwy do spraw pracy wpisuje do KEUZP informacje dotyczące: 1) stwierdzenia przez sąd nieobowiązywania układu zbiorowego pracy; 2) rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. 3. Dane zawarte w KEUZP, z wyłączeniem treści cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego, są dostępne w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Art. 39. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 1568 i 1841) w art. 476 § 1: 1) w pkt 1¹ po wyrazie „istnienia” dodaje się wyrazy: „lub treści”; 2) w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem; 3) dodaje się pkt 4–6 w brzmieniu: „4) o ustalenie obowiązywania lub treści układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki osób wykonujących pracę	
--	--	--	--	---	--

				zarobkową, pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, 5) o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej, 6) o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia”. Art. 40. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222): 3) art. 67²⁰ otrzymuje brzmienie: „Art. 67²⁰ § 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym do zawartego już układu albo w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. § 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 1, z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej	
--	--	--	--	--	--

				5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. § 3. Jeżeli w terminie 30 dni: a) od dnia rozpoczęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub protokołem dodatkowym dotyczącym zasad wykonywania pracy zdalnej albo b) od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia, o którym mowa w § 1 – nie dojdzie do ich zawarcia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku rokowań lub uzgodnień porozumienia. § 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. § 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie został zawarty układ lub protokół dodatkowy, o którym mowa w § 1, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo § 2, albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 i § 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy	
--	--	--	--	---	--

				zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem. § 6. W zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym, o którym mowa w § 1, w porozumieniu, o którym mowa w § 1 i § 2, oraz w regulaminie, o którym mowa w § 2 i § 3, określa się w szczególności: 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną; 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3; 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4; 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji,	
--	--	--	--	--	--

				w tym procedur ochrony danych osobowych; 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych. § 7. Do polecenia, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2– 8. § 8. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w § 1 i § 2, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”; 4) art. 77¹ otrzymuje brzmienie: „Art. 77¹. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami ustawy z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, z zastrzeżeniem przepisów art. 77² – 77⁵.”; 5) w art. 77² § 5 otrzymuje brzmienie: „§ 5. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 7 ust. 1, art. 8, art. 17 ust. 4-5 i art. 19 ust. 1 ustawy z dnia ... o układach	
--	--	--	--	---	--

				zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych”; 6) w art. 139: a) § 3 otrzymuje brzmienie: „§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.”; b) uchyla się § 5: 7) w art. 150 w § 3 pkt 1 otrzymuje brzmienie: „1) w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy, albo;”; 8) w art. 151⁷ w § 4 dodaje się zdaniu drugie w brzmieniu: „Jeżeli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.”; Art. 41. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 i 1871) w art. 36 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Układy zbiorowe pracy dla nauczycieli mogą być zawierane na	
--	--	--	--	---	--

				zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...), z zastrzeżeniem ust. 2.”. Art. 42. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854): 3) po art. 28 dodaje się art. 28¹ w brzmieniu: „Art. 28¹. 1. Pracodawca zapewnia dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, działającym w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu oceny przestrzegania obowiązującego układu. 2. Osoby, o których mowa w ust. 1, są przedstawicielami: 1) zakładowej organizacji związkowej, która swoim działaniem obejmuje tego pracodawcę; 2) związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy. 3. Osoby korzystające z prawa dostępu o którym mowa w ust. 1, są obowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Korzystanie z prawa	
--	--	--	--	---	--

				dostępu nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy . 4. Z prawa do dostępu w tym samym czasie może korzystać nie więcej niż 5 osób, o których mowa w ust. 2.”; Art. 50. 1. Układy zbiorowe pracy zawarte do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy pozostają w mocy lub są stosowane do dnia upływu terminu wypowiedzenia lub rozwiązania takiego układu lub do dnia upływu terminu obowiązywania takiego układu, jeżeli jest w nim wskazany. 2. Porozumienia i regulaminy regulujące zasady pracy zdalnej, porozumienia o stosowaniu przerywanego czasu pracy oraz o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy zawarte do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy pozostają w mocy lub są stosowane do dnia upływu terminu obowiązywania takiego porozumienia lub regulaminu, jeżeli jest w nim wskazany. W zakresie planu działania Art. 36. 1.Minister właściwy do spraw pracy ustala i aktualizuje Plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych, zwany dalej „Planem działania”.	
--	--	--	--	---	--

				2. Plan działania jest ustalany i aktualizowany po konsultacji, w drodze porozumienia lub na wspólny wniosek strony pracowników, o której mowa w art. 23 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm¹⁾), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”, oraz strony pracodawców, o której mowa w art. 24 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. 3. Plan działania określa harmonogram opracowania środków, mających na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców. 4. Środki, o których mowa w ust. 3, obejmują co najmniej: 1) wspieranie budowania i dalsze wzmacnianie zdolności organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców do angażowania się w rokowania zbiorowe, mające na celu ustalanie wynagrodzeń, w szczególności	
--	--	--	--	---	--

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568, 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586, 1723 oraz z 2025 r. poz. 39.

				na poziomie ponadzakładowym; 2) zachęcanie organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych rokowań zbiorowych w sprawie wynagrodzeń na równych zasadach, w ramach których strony mają dostęp do odpowiednich informacji w celu wykonywania swoich funkcji w odniesieniu do rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń; 3) ochronę korzystania z prawa do rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz ochronę pracowników i przedstawicieli organizacji związkowych przed działaniami, które dyskryminują ich w zakresie zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń; 4) promowanie rokowań zbiorowych, mających na celu ustalanie wynagrodzeń; 5) ochronę organizacji związkowych, pracodawców i organizacji pracodawców	
--	--	--	--	--	--

				uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub zarządzanie nimi. Art. 37. 1. Plan działania podlega przeglądowi w ramach Rady Dialogu Społecznego co pięć lat. 2. Plan działania i jego aktualizacje są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy oraz zgłaszane Komisji Europejskiej. Art. 55. Plan Działania na Rzecz Wspierania Rokowań Zbiorowych ustala się w terminie do dnia 31 grudnia 2025 r.	
Art. 9	Zgodnie z dyrektywami 2014/23/UE, 2014/24/UE i 2014/25/UE państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby przy udzielaniu zamówień publicznych lub koncesji i realizacji umów w sprawie zamówień publicznych lub umów koncesji wykonawcy i ich podwykonawcy przestrzegali mających zastosowanie obowiązków dotyczących	T			Postanowienia art. 9 wykraczają poza zakres regulacji uuzp.

	wynagrodzeń, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń, w obszarze prawa socjalnego i prawa pracy ustanowionych w prawie Unii, w prawie krajowym, w umowach zbiorowych lub w międzynarodowych przepisach prawa socjalnego i prawa pracy, w tym w Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz w Konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.				
Art. 10 ust. 2 lit. a	<i>Co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego, państwa członkowskie przekazują Komisji następujące dane i informacje:</i> a) wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych i jego zmiany; <i>Państwa członkowskie dostarczają dane statystyczne i informacje, o których mowa w niniejszym ustępie, zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora, w miarę ich dostępności.</i> <i>Pierwsze sprawozdanie będzie obejmowało lata 2021, 2022 i 2023 i zostanie przedstawione do dnia 1 października 2025 r.</i>	T	art. 31-36, art. 41 ust. 1 lit b i ust. 2 lit b §4, art. 43 ust 2, art. 44, art. 46, art. 47, 50 i 53.	Art. 30. 1. Minister właściwy do spraw pracy prowadzi w systemie teleinformatycznym KEUZP. 2. W KEUZP są ewidencjonowane układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe do tych układów oraz porozumienia zbiorowe i protokoły dodatkowe do tych porozumień na potrzeby gromadzenia danych o układach zbiorowych pracy oraz porozumieniach zbiorowych i udostępniania informacji, o którym mowa w art. 33 ust. 2, a także przekazywania danych, o którym mowa w art. 35 ust. 1. 3. W zakresie porozumień zbiorowych w KEUZP ewidencjonowane są: 1) porozumienia zbiorowe, o których mowa w ustawie z dnia 26 czerwca	Realizacja obowiązku statystycznego została uwzględniona w projekcie uuzp. W celu gromadzenia danych dotyczących układów wprowadzono obowiązek zgłaszania do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy określonych informacji, które będą umożliwiać ocenę skuteczności rozwiązań wprowadzonych w nowej ustawie, jak również przekazywanie danych zgodnie z dyrektywą. KEUZP ma być prowadzony w formie dedykowanej bazy danych, zaprojektowanej do przetwarzania dużej ilości informacji. Umożliwi to szybkie wprowadzanie, analizowanie oraz generowanie zawartych w niej informacji i przekazywanie ich w ramach wskazanej sprawozdawczości.

	<i>Państwa członkowskie mogą pominąć dane statystyczne i informacje, które nie są dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.</i>		1974 r. – Kodeks pracy, ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986), ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61) oraz ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220), 2) porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy - jeśli są zawarte przez organizacje związkowe i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje pracodawców. Art. 31. 1. Zgłoszenie układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego do KEUZP polega na wprowadzeniu danych przez formularz systemu teleinformatycznego KEUZP, udostępniony na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, a także załączeniu cyfrowego odwzorowania treści układu zbiorowego pracy,	Uuzp przewiduje zbieranie danych nie tylko dotyczących układów, ale również porozumień, jako że dyrektywa posługuje się określeniem „umowy zbiorowe”, które jest szersze niż układy zbiorowe i obejmuje też inne porozumienia zawierane przez partnerów społecznych. Pierwsze sprawozdanie z danych o zasięgu rokowań zbiorowych do dnia 1.10 2025 r. za lata 2021, 2022 i 2023. Państwa członkowskie mogą pominąć dane i informacje, które nie są dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r. Zgodnie ze stanowiskiem przedstawionym przez KE w raporcie z prac Grupy ekspertów ds. wdrożenia Dyrektywy państwa członkowskie mogą wybrać źródło danych, na podstawie którego będą raportować wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych, jednak Komisja preferowałaby korzystanie z bazy OECD/AIAS ICTTWS, ponieważ zapewnia dane porównywalne i wiarygodne. W bazie OECD/AIAS ICTWSS dane są aktualizowane dla wszystkich państw członkowskich co dwa lata. Baza ta opiera się na danych udostępnianych i weryfikowanych przez państwa członkowskie. Dane zbierane w KEUZP będą podstawą do obliczania zasięgu
--	--	--	---	--

			porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego. 2. Zgłoszenie jest opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisane w inny sposób akceptowany przez system KEUZP, umożliwiając jednoznaczną identyfikację podmiotu dokonującego zgłoszenia i dnia jego zgłoszenia i jest dokonywane przez pracodawcę lub organizację związkową, chyba że przepis ustawy przewiduje wpis z urzędu przez ministra właściwego do spraw pracy. 3. W przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego jednego pracodawcę zgłoszenia dokonuje pracodawca lub zakładowa organizacja związkowa, a w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego co najmniej dwóch pracodawców – jeden z pracodawców, organizacja pracodawców lub ponadzakładowa organizacja związkowa. 4. Zgłoszenie uznaje się za prawidłowo dokonane, jeśli podmiot dokonujący zgłoszenia otrzyma potwierdzenie z systemu teleinformatycznego o przyjęciu danych wraz z numerem automatycznie nadanym układowi	rokowań w bazie OECD/AIAS ICTWSS.
--	--	--	---	--

				zbiorowemu pracy, porozumieniu zbiorowemu lub protokołowi dodatkowemu w KEUZP. 5. W przypadku dokonania zgłoszenia w sposób nieprawidłowy podmiot dokonujący zgłoszenia otrzymuje z KEUZP automatycznie wygenerowaną wiadomość informującą, że zgłoszenie zostało dokonane nieprawidłowo lub nie zawierało wszystkich danych podlegających zgłoszeniu, lub nie było właściwie podpisane. Art. 33. 1. Minister właściwy do spraw pracy nie dokonuje weryfikacji treści zgłoszenia do KEUZP ani treści cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego pod względem ich zgodności z przepisami prawa pracy. 2. Treść cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego podlega udostępnieniu w trybie przepisów ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902). Art. 33. 1. W formularzu, o którym mowa w art. 31 ust 1, wskazuje się aktualne w dniu zawarcia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego informacje o: 1) tytule układu lub porozumienia;	
--	--	--	--	--	--

				2) dacie zawarcia układu lub porozumienia oraz dacie ich wejścia w życie; 3) terminie, na jaki układ lub porozumienie zostały zawarte; 4) stronach układu lub porozumienia, ich siedzibach i adresach poczty elektronicznej; 5) zakresie przedmiotowym układu lub porozumienia; 6) liczbie osób objętych układem lub porozumieniem z podziałem na płeć, wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor, w miarę ich dostępności; 7) liczbie pracodawców objętych układem lub porozumieniem; 8) nazwach pracodawców objętych układem lub porozumieniem wraz z numerem REGON; 9) kodzie PKD dla każdego pracodawcy objętego układem lub porozumieniem, określającego działalność przeważającą, jeśli pracodawca taki kod posiada. 2. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 6–7, podlegają zgłoszeniu do KEUZP corocznie w terminie do dnia 15 lutego, według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedniego, chyba że nie nastąpiły zmiany w informacjach podlegających zgłoszeniu. Art. 34. 1. Zgłoszeniu do KEUZP, pod rygorem nie wywoływania	
--	--	--	--	--	--

				skutków prawnych, podlegają informacji dotyczące: 1) zawarcia układu zbiorowego pracy i protokołu dodatkowego do układu; 2) przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy; 3) wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu zbiorowego pracy; 4) wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy; 5) rozwiązania układu zbiorowego pracy; 6) odstąpienia od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy; 7) zawarcia porozumienia zbiorowego i protokołu dodatkowego do porozumienia; 8) wypowiedzenia układu zbiorowego pracy i porozumienia zbiorowego. 2. Z urzędu minister właściwy do spraw pracy wpisuje do KEUZP informacje dotyczące: 1) stwierdzenia przez sąd nieobowiązywania układu zbiorowego pracy; 2) rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Art. 35. 1. Minister właściwy do spraw pracy sporządza i przekazuje Komisji Europejskiej sprawozdanie w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych na podstawie danych, o	
--	--	--	--	--	--

			których mowa w art. 33 ust. 1 pkt 6 co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego. 2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje dwa kolejne lata od ostatniego roku, za który dane zostały przekazane Komisji Europejskiej. Art. 40. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222): 1) w art. 9¹: b) w § 4 po kropce dodaje się zdanie drugie w brzmieniu: „Jeśli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”; 2) w art. 23^{1a}: b) dodaje się § 3–4 w brzmieniu: § 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Jeśli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy	
--	--	--	---	--

				i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”; Art. 42. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854): 2) w art. 26¹ dodaje się ust. 7 w brzmieniu: „7. Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”; Art. 43. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123): 1) w art. 9 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu: „Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”; 2) w art. 14 po zdaniu drugim dodaje się zdanie trzecie w brzmieniu: „Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i	
--	--	--	--	--	--

				porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”; Art. 46. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61) w art. 3 dodaje się ust. 6 w brzmieniu: „6. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 1 i 3, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”. Art. 47. W ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220) w art. 8 w ust. 3 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu: „Jeśli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”. Art. 51. 1.Tworzy się Krajową Ewidencję Układów Zbiorowych Pracy w terminie dwóch lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.	
--	--	--	--	--	--

				2. W terminie jednego roku od utworzenia Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy pracodawca objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego podlegającego zgłoszeniu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy dokonuje zgłoszenia do tej ewidencji informacji, o których mowa w art. 33 ust. 1, wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz protokołów dodatkowych, z zastrzeżeniem że wskazywane informacje, o których mowa w art. 33 ust. 1 są aktualne na dzień zgłoszenia. 3. Do czasu utworzenia Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy obowiązek zgłaszania informacji, o których mowa w art. 33 ust. 1 i art.34 ust. 1, jest realizowany przez przekazanie drogą elektroniczną zgłoszenia zawierającego wymagane dane opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym do ministra właściwego do spraw pracy. Minister właściwy do spraw pracy potwierdza prawidłowe dokonanie zgłoszenia danych drogą elektroniczną, a w przypadku przekazania danych, o	
--	--	--	--	--	--

				których mowa w art. 33 ust. 1 nadaje numer układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu. 4. Potwierdzenie prawidłowego przekazania danych jest przesyłane przez ministra właściwego do spraw pracy w terminie do trzech miesięcy od dnia wpłynięcia zgłoszenia zgodnie z ust. 2 i 3. 5. Dane, o których mowa w ust. 3, dotyczące protokołów dodatkowych do zakładowych układów zbiorowych pracy są przekazywane niezwłocznie przez urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy do właściwego okręgowego inspektora pracy. Art. 54. 1. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 35 ust. 1 obejmuje lata 2021, 2022 oraz 2023 i jest przedstawiane Komisji Europejskiej do dnia 1 października 2025 r. 2. Pierwsze sprawozdanie, o którym mowa w art. 35 ust. 1, może nie zawierać danych statystycznych i informacji, które nie będą dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.	
Art. 11	Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje dotyczące ustawowych wynagrodzeń minimalnych oraz ochrony w postaci wynagrodzenia minimalnego przewidzianej na mocy powszechnie obowiązujących umów	N			W polskim systemie prawnym nie występuje kategoria powszechnie obowiązujących umów zbiorowych, a wynagrodzenie minimalne jest zagwarantowane ustawowo, dlatego

	zbiorowych, w tym informacje na temat mechanizmów dochodzenia roszczeń, były publicznie dostępne, w razie potrzeby w najodpowiedniejszym języku określonym przez dane państwo członkowskie, w kompleksowy i łatwo dostępny sposób, w tym dla osób z niepełnosprawnościami.				uuzp nie reguluje kwestii, o których mowa w art. 11.
Art. 12 ust. 2	Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony pracowników i przedstawicieli pracowników, w tym będących członkami lub przedstawicielami związków zawodowych, przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę oraz przed negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi wniesionej do pracodawcy lub z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania zgodności z prawem w przypadku naruszeń praw związanych z ochroną w postaci wynagrodzenia minimalnego, jeżeli takie prawa przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych.	N			W polskim systemie prawo do minimalnego wynagrodzenia nie jest chronione w drodze umów zbiorowych, dlatego uuzp nie wdraża postanowień art. 12.
Art. 13	Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, jeżeli te prawa i obowiązki przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych. W państwach	T	Art. 34, art. 38, art. 42 ust. 4, art. 45	Art. 34. 1. Zgłoszeniu do KEUZP, pod rygorem nie wywoływania skutków prawnych, podlegają informacje dotyczące: 1) zawarcia układu zbiorowego pracy i protokołu dodatkowego do układu; 2) przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy;	Art. 38 odnosi się do kwestii związanych z odpowiedzialnością za naruszenie przepisów ustawy o UZP. Sankcje karne o charakterze represyjnym (grzywna, kara ograniczenia wolności), zostały zastosowane w odniesieniu do takiego rodzaju czynności, które związane są

	członkowskich, w których nie ma ustawowych wynagrodzeń minimalnych, przepisy te mogą zawierać odniesienie do odszkodowania lub kar umownych przewidzianych, w stosownych przypadkach, w przepisach dotyczących egzekwowania umów zbiorowych lub ograniczać się do takiego odniesienia. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.		3) wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu zbiorowego pracy; 4) wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy; 5) rozwiązania układu zbiorowego pracy; 6) odstąpienia od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy; 7) zawarcia porozumienia zbiorowego i protokołu dodatkowego do porozumienia; 8) wypowiedzenia układu zbiorowego pracy i porozumienia zbiorowego. Art. 38. 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 1) wbrew nakazowi, o którym mowa w art. 10 ust. 6, odmawia podjęcia rokowań nad zawarciem lub zmianą układu zbiorowego pracy, 2) nie przekazuje przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania nad zawarciem układu zbiorowego pracy informacji, o których mowa w art. 13 ust. 1, 3) narusza tajemnicę przedsiębiorstwa, o której mowa w art. 13 ust. 2, 4) nie dokonuje zgłoszenia do KEUZP, o którym mowa w art. 32 ust. 1	w istotny sposób z prowadzeniem rokowań układowych (np. odmowa podjęcia rokowań) lub wpływają na indywidualne prawa pracownicze dotyczące układu zbiorowego pracy (np. nie udostępnianie tekstu układu). Dodatkowo w ust. 4 i 5 doprecyzowano, że oskarżycielem publicznym w postępowaniach o naruszenie przepisów ustawy będzie inspektor pracy, podobnie jak w innych przypadkach, jeśli chodzi o wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej. W art. 42 uuzp uzupełniono dodatkowo sankcje karne zawarte w art. 35 uzz za naruszenie przepisów dodanych w tym przepisie uuzp. Przepis art. 44 uuzp zmieniający art. 17 ust. 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia jest konsekwencją określenia w art. 39 ust. 5 wskazującego, że oskarżycielem publicznym do postępowań o wykroczenia za naruszenie przepisów ustawy o UZP jest inspektor pracy. Z tego względu istnieje konieczność dodania w tym przepisie również spraw związanych z układami zbiorowymi pracy i porozumieniami zbiorowymi. Uuzp przewiduje również sankcje o innym charakterze, tj. sankcję nieważności w związku z brakiem
--	---	--	---	--

				– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. 2. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem: 1) nie przekazuje, w terminie i w sposób o których mowa w art. 9 ust. 8, organizacji związkowej występującej z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych, 2) wbrew nakazowi, o którym mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1, nie zawiadamia osób objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, o każdej jego zmianie oraz o jego wypowiedzeniu i rozwiązaniu, 3) wbrew nakazowi, o którym mowa w art. 18 ust. 1 pkt 2, na żądanie osoby objętej postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego nie udostępnia tekst układu, porozumienia lub protokołu dodatkowego zawartego do tego układu lub porozumienia, 4) wbrew nakazowi, o którym mowa w art. 18 ust. 1 pkt 3, nie przechowuje układów zbiorowych pracy – podlega karze grzywny.	zgłoszenia określonych informacji (art. 34 ustawy).
--	--	--	--	---	--

				3. Postępowanie w sprawach o czyny określone w ust. 2 toczy się według przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2024 r. poz. 977). 4. W postępowaniach, o których mowa w ust. 1, inspektor pracy ma prawo do prowadzenia dochodzeń oraz wnoszenia i popierania aktu oskarżenia w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego. 5. W postępowaniach, o których mowa w ust. 2, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy. Art. 42. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854): 4) w art. 35 w ust. 1 w pkt 7 dodaje się przecinek i dodaje się pkt 8 i 9 w brzmieniu: „8) nie zapewnia dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania czynności osobom, o którym mowa w art. 28¹, 9) nie przestrzega wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy podczas wykonywania czynności, o których mowa w art. 28¹.”. Art. 44. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w	
--	--	--	--	--	--

				sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2024 r., poz. 977) w art. 17 ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 236), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73 oraz z 2025 r. poz. 621), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2025 r. poz. 301), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 362–367 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach	
--	--	--	--	--	--

				zatrudnienia (Dz. U. poz. 620), w sprawach o wykroczenia określone w art. 84 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621), w sprawach o wykroczenia określone w art. 38 ust. 2 ustawy z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. ...), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”.	
Art. 17 ust. 1	Państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 15 listopada 2024 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję. Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania	T	Art. 51, 55 i 57	Art. 51. 1. Tworzy się Krajową Ewidencję Układów Zbiorowych Pracy w terminie dwóch lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. 2. W terminie jednego roku od utworzenia Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy pracodawca objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego podlegającego zgłoszeniu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy dokonuje zgłoszenia do tej ewidencji	Uuzp przewiduje utworzenie w ciągu dwóch lat od wejścia w życie ustawy Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, w które zbierane będą dane o liczbie pracowników objętych układami zbiorowymi i porozumieniami zbiorowymi (umowy zbiorowe) w podziale na płeć oraz dane o wielkości przedsiębiorstw objętych umowami zbiorowymi. Utworzenie KEUZP pozwoli na zbieranie pełnych i aktualnych danych o liczbie pracowników objętych umowami zbiorowymi, które posłużą

	takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.		informacji, o których mowa w art. 33 ust. 1, wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz protokołów dodatkowych, z zastrzeżeniem że wskazywane informacje, o których mowa w art. 33 ust. 1 są aktualne na dzień zgłoszenia. 3. Do czasu utworzenia Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy obowiązek zgłaszania informacji, o których mowa w art. 33 ust. 1 i art. 34 ust. 1, jest realizowany przez przekazanie drogą elektroniczną zgłoszenia zawierającego wymagane dane opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym do ministra właściwego do spraw pracy. Minister właściwy do spraw pracy potwierdza prawidłowe dokonanie zgłoszenia danych drogą elektroniczną, a w przypadku przekazania danych, o których mowa w art. 33 ust. 1 nadaje numer układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu. 4. Potwierdzenie prawidłowego przekazania danych jest przesyłane przez ministra właściwego do spraw pracy w terminie do trzech miesięcy od dnia wpłynięcia zgłoszenia zgodnie z ust. 2 i 3.	do obliczenia zasięgu rokowań zbiorowych w kolejnych latach (po 2025 r.) i oceny realizacji celów promowania rokowań zbiorowych. Art. 55. określa, w jakim terminie ustalany jest plan działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych (do 31 grudnia 2025 r.). Co prawda dyrektywa 2022/2041 nie wskazuje ostatecznego terminu do przyjęcie planu działania, jednak w raporcie grupy ekspertów ds. wdrożenia ww. dyrektywy wskazano, że od państw członkowskich UE, w których wskaźnik objęcia rokowaniami zbiorowymi jest niższy niż 80%, oczekuje się ustalenia planu działania najpóźniej do końca 2025 r. Art. 57. określa termin wejścia ustawy w życie.
--	---	--	--	--

				5. Dane, o których mowa w ust. 3, dotyczące protokołów dodatkowych do zakładowych układów zbiorowych pracy są przekazywane niezwłocznie przez urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy do właściwego okręgowego inspektora pracy. Art. 55. Plan Działania na Rzecz Wspierania Rokowań Zbiorowych ustala się w terminie do dnia 31 grudnia 2025 r. Art. 57. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia..	
Art. 17 ust. 3	Zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki, aby zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych w celu wdrażania niniejszej dyrektywy. W tym celu mogą powierzyć całość lub część tego wdrażania partnerom społecznym, włącznie z ustanowieniem planu działania zgodnie z art. 4 ust. 2, na wspólny wniosek partnerów społecznych. Czyniąc to, państwa członkowskie podejmują wszystkie konieczne działania, aby w każdym przypadku zapewnić wypełnienie obowiązków	N – implementacja nie będzie powierzana partnerom społecznym			W ramach wstępnych konsultacji partnerzy społecznie nie wyrazili jednomyślnego stanowiska w sprawie przyjęcia planu działań na rzecz promowania rokowań zbiorowych w formie przez nich uzgodnionej.

	przewidzianych w niniejszej dyrektywie.				
Art. 17 ust. 4	Przekazywane informacje, o których mowa w ust. 2, zawierają opis zaangażowania partnerów społecznych we wdrażanie niniejszej dyrektywy. <i>*Art. 17 ust. 2. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.</i>	N			Przygotowując projekt ustawy wykorzystano wnioski i propozycje zawarte w „Ekspertyzie na temat aktualnej sytuacji i perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy” opracowanej przez dr Błażeja Mądrzyckiego i prof. Łukasza Pisarczyka, przygotowanej na zlecenie Rady Dialogu Społecznego. Wstępny projekt uuzp został przesłany do prekonsultacji do reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników w lipcu 2023 r. W ramach konsultacji publicznych projekt otrzymały następujące podmioty: 1. Forum Związków Zawodowych. 2. NSZZ „Solidarność” 3. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych 4. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej 5. Konfederacja Lewiatan 6. Związek Rzemiosła Polskiego 7. Związek Pracodawców Business Centre Club 8. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców 9. Federacja Przedsiębiorców Polskich 10. Polskie Towarzystwo Gospodarcze 11. Rada Dialogu Społecznego

					Data rozpoczęcia opiniowania: 25.06.2024 r. Data zakończenia opiniowania: 25.07.2024 r. Projekt był też dyskutowany w ramach Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy na posiedzeniach 17.06.2024, 10.07.2024, 17.07.2024 i - 23.07.2024 W projekcie uwzględniono uwagi partnerów dotyczące np.: - rozszerzenia definicji porozumienia zbiorowego o porozumienia nie oparte na ustawie dotyczące warunków pracy, - zakresu przedmiotowego układu zbiorowego pracy, - obowiązku dla stron układu w zakresie aktualizacji postanowień układu, - wypowiedzenia układu zbiorowego, - podmiotów uprawnionych do zgłoszenia zawarcia umów zbiorowych lub zmian w nich poczynionych, - planu działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych, - okresu obowiązywania układów zbiorowych - odstąpiono od regulacji określającej czasowy charakter obowiązywania układów zbiorowych – na 5 i 10 lat, - obowiązku podejmowania raz na dwa lata rokowań zbiorowych w celu zawarcia układu zbiorowego w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób
--	--	--	--	--	---

					wykonujących pracę zarobkową, u których działa organizacja związkowe i które nie są objęte układem zbiorowych, - możliwości zawierania układów zbiorowych na czas nieokreślony, - podmiotów uprawnionych do występowania do ministra ds. pracy z wnioskiem o rozszerzenie układu zbiorowego, - dostępu przedstawicieli związków zawodowych do zakładu pracy.
--	--	--	--	--	---

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (UC34)

L.p.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu	Uzasadnienie
1.	Art. 40 ust. 1 lit a i c, ust. 2 lit. a i b § 3 oraz ust. 9	Art. 41. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222): 1) w art. 9¹ : a) w § 3 zdanie drugie otrzymuje brzmienie: „W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z przepisów prawa pracy, o których mowa w § 1, warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.”, c) uchyla się § 5; 2) w art. 23^{1a}: a) § 2 otrzymuje brzmienie: „§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.”, b) dodaje się § 3 i 4 w brzmieniu: „§ 3. Stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa warunków umów o pracę zawartych z pracownikami. 9) uchyla się dział jedenasty.	Przepisy mają charakter porządkujący. Przyjęcie uuzp będzie skutkowało uchyleniem przepisów Działu XI k.p., co powoduje konieczność zmiany innych przepisów. Dotychczasowe zdanie drugie art. 9¹ § 3 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie skreślonego art. 241²⁷ § 3. Zatem konieczne było sformułowanie nowego brzmienia zdania drugiego art. 9¹ § 3 k.p. w którym określono, w zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z przepisów prawa pracy, o których mowa w § 1, warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. - zmiana § 2 i 3 art. 23^{1a} k.p. związana jest z uchyleniem art. 241²⁷ k.p. do którego odnosi się art. 23^{1a} k.p. Nowe brzmienie § 2 określa wyraźnie w jakim trybie zawierane będzie porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z pracownikami. Nowe brzmienie § 2 stanowi, że ww. porozumienie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.
2.	art. 42 ust. 1	W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854): 1) w art. 21 uchyla się ust. 3;	Przepis ten uchyla ust. 3 art. 21 u.z.z.. Spowodowane jest to uchyleniem przepisów Działu XI k.p., do których odnosiło się dotychczasowe brzmienie tej regulacji.
3.	Art. 45.	W ustawie z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz innych ustaw (Dz. U. poz. 2081) uchyla się art. 9-12.	W związku z uregulowaniem przepisu art. 9 nowelizacji k.p. z 2000 r. w art. 9 ust. 3 pkt 1 lit. c)-d) oraz przeniesieniem art. 10 tej nowelizacji do art. 9 ust. 4, zasadnym jest uchylenie tych przepisów w pierwotnej ustawie.

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (UC34)

4.	Art. 52	Minister właściwy do spraw pracy ogłasza w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej oraz na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej komunikat określający termin utworzenia KEUZP. Komunikat ogłasza się w terminie co najmniej 1 miesiąca przed dniem utworzenia KEUZP.	Przepis ma na celu ustalenie w jakim terminie i w jaki sposób przekazana zostanie informacja o utworzeniu systemu KEUZP podmiotom, które będą objęte ustawą o UZP. Termin wdrożenia rozwiązań technicznych umożliwiających udostępnienie KEUZP minister właściwy do spraw pracy ogłosi w postaci komunikatu w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej oraz na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej. Komunikat ogłoszony zostanie w terminie co najmniej 30 dni przed dniem wdrożenia rozwiązań technicznych określonym w tym komunikacie.
5.	Art. 53	W terminie 3 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, egzemplarze obowiązujących układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych do tych układów, porozumień o stosowaniu układów oraz protokołów dodatkowych do tych porozumień, będące w dyspozycji okręgowych inspektorów pracy oraz ministra właściwego do spraw pracy, są zwracane do: 1) pracodawcy, będącego stroną zakładowego układu zbiorowego pracy; 2) pracodawcy lub organizacji pracodawców, będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.	Przepis przesądza, co stanie się po wejściu w życie ustawy z egzemplarzami obowiązujących układów zbiorowych pracy, znajdującymi się w rejestrach, prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy oraz 16 okręgowych inspektorów pracy na podstawie dotychczasowych przepisów Działu XI k.p. Zgodnie z art. 241¹¹ k.p., układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla: 1) układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy; 2) układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy. Ponieważ pracodawcy będą mieli obowiązek zgłoszenia obowiązujących u nich układów zbiorowych pracy do KEUZP, to nie ma obowiązku ich przekazywania z rejestrów do ministra właściwego do spraw pracy w celu wpisania do KEUZP. Należy jednak rozstrzygnąć, jaki będzie tryb postępowania z egzemplarzami układów będących w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy oraz okręgowych inspektorów pracy. Proponuje się, aby w terminie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy, tj. po upływie terminu stworzenia KEUZP i zrealizowaniu przez pracodawców obowiązku zgłoszenia obowiązujących u nich układów zbiorowych

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (UC34)

			pracy, egzemplarze obowiązujących układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych do tych układów, porozumień o stosowaniu układów oraz protokołów dodatkowych do tych porozumień, znajdujące się w rejestrach okręgowych inspektorów pracy oraz ministra właściwego do spraw pracy, zostały zwrócone do: 1) pracodawców, będących stronami zakładowych układów zbiorowych pracy; 2) pracodawców lub organizacji pracodawców, będących stronami ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, z uwagi na fakt likwidacji rejestrów utworzonych na mocy Działu IX k.p. Egzemplarze nieobowiązujących układów zbiorowych pracy oraz pozostała dokumentacja będą podlegać archiwizacji na zasadach ogólnych, na podstawie obowiązujących przepisów dotyczących archiwizowania dokumentacji.
6.	Art. 56	Art. 55. 1. Maksymalny limit wydatków z budżetu państwa przeznaczonych na wykonywanie zadań wynikających z niniejszej ustawy wynosi w roku: 1) 2026 – 2,8 mln złotych; 2) 2027 – 0,6 mln złotych; 3) 2028 – 0,6 mln złotych; 4) 2029 – 0,6 mln złotych; 5) 2030 – 0,6 mln złotych; 6) 2031 – 0,6 mln złotych; 7) 2032 – 0,6 mln złotych; 8) 2033 – 0,6 mln złotych; 9) 2034 – 0,6 mln złotych; 10) 2035 – 0,6 mln złotych. 2. W przypadku przekroczenia lub zagrożenia przekroczeniem przyjętego na dany rok budżetowy maksymalnego limitu wydatków określonego w ust. 1 stosuje się mechanizm korygujący polegający na zmniejszeniu	Przepis określa maksymalny limit wydatków z budżetu państwa przeznaczonych na wykonywanie zadań wynikających z ustawy, a związanych z utworzeniem KEUZP.

ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI
w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (UC34)

		wydatków budżetu państwa będących skutkiem finansowym niniejszej ustawy. 3. Organem właściwym do monitorowania limitów wydatków, o których mowa w ust. 1, i wdrożenia mechanizmu korygującego, o którym mowa w ust. 2, jest minister właściwy do spraw pracy.	
--	--	--	--



Wiceprezes Rady Ministrów Minister Spraw Zagranicznych

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/
Dot.: RM-0610-157-25 z 18 sierpnia 2025 r.

Pani Joanna Knapińska
Sekretarz Rady Ministrów

Opinia
o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej

Szanowna Pani Minister,

w związku z przedłożonym projektem ustawy pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem

wz. Marcin Bosacki
Sekretarz Stanu
/podpisano elektronicznym podpisem kwalifikowanym/

Do wiadomości:

Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej