

Od: Kremiec Joanna <joanna.kremiec@mrips.gov.pl>
Wysłano: poniedziałek, 24 czerwca 2024 14:55
Do: biuro@fzz.org.pl; opzz@opzz.org.pl; legislacja@solidarnosc.org.pl
DW: Oklińska Agata; Chomiak Małgorzata
Temat: do konsultacji projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych
Załączniki: pismo MADB do związków_popr.pdf; Raport weryfikacji - pismo MADB do związków_popr.pdf; projekt ustawy o UZP z parafą DP.pdf; Raport weryfikacji - projekt ustawy o UZP z parafą DP.pdf; uzasadnienie_projekt ustawy o UZP.pdf; Raport weryfikacji - uzasadnienie_projekt ustawy o UZP.pdf; OSR_do ustawy o UZP.pdf; Raport weryfikacji - OSR_do ustawy o UZP.pdf; ekspertyza_układy_Pisarczyk_Mądrzycki.pdf; Raport weryfikacji - ekspertyza_układy_Pisarczyk_Mądrzycki.pdf

Kategorie: Legislacja

Szanowni Państwo,

z upoważnienia Pani Agaty Oklińskiej Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uprzejmie przekazuję w załączeniu do konsultacji projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, wraz z uzasadnieniem oraz oceną skutków regulacji. Projekt jest wpisany do wykazu prac legislacyjnych RM pod numerem UC34.

Zwracam się z prośbą o przedstawienie opinii względem ww. projektu ustawy w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego pisma, a w przypadku zgłoszenia uwag – przekazanie ich również w wersji edytowalnej jednocześnie na adres e-mail: joanna.kremiec@mrips.gov.pl, Leszek.Jaworski@mrips.gov.pl.

Z wyrazami szacunku

Joanna Kremiec
główny specjalista
Wydział Rokowań Zbiorowych
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

+48 538 117 094
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa



RODO - Informacja dotycząca przetwarzania danych osobowych znajduje się w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;

Ta wiadomość jest przeznaczona do wyłączonego użytku jej adresata. Jeśli otrzymali Państwo tę wiadomość przez pomyłkę, prosimy o bezzwłoczne skontaktowanie się z nadawcą oraz jej usunięcie. Jeśli nie są Państwo adresatem tej wiadomości, to jej wykorzystanie, w szczególności poprzez rozpowszechnianie, dystrybucję, powielanie, publikację wiadomości lub zawartych w niej informacji i/lub dokumentów, jest zabronione.

Chcesz się dowiedzieć, jak załatwić swoją urzędową sprawę – kliknij na www.obywatel.gov.pl lub zadzwoń pod nr 222 500 108.

Pomyśl o środowisku. Nie drukuj tej wiadomości, jeśli nie musisz.

Think of the environment. Please do not print this e-mail unless you really have to.

RODO – Informacja dotycząca przetwarzania danych osobowych znajduje się na stronie internetowej Ministerstwa: <https://www.gov.pl/web/rodzina/Informacja-o-przetwarzaniu-danych-osobowych-1>

Dokument ten może zawierać informacje poufne, które mogą być również objęte tajemnicą służbową. Jest on przeznaczony do wyłączonego użytku adresata. Jeśli nie są Państwo jego adresatem, to wszelkie rozpowszechnianie, dystrybucja, reprodukcja, kopiowanie,

publikacja lub wykorzystanie tego dokumentu lub informacji jest zabronione.

Jeśli otrzymali Państwo tę wiadomość przez pomyłkę, prosimy o bezzwłoczne skontaktowanie się z nami oraz usunięcie wiadomości z Państwa komputera.

This e-mail may contain confidential and/or privileged information. If you are not the intended recipient (or have received this e-mail by mistake) please notify the sender immediately and destroy this e-mail.

Any unauthorized copying, disclosure or distribution of the material in this e-mail is strictly forbidden.



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

DDP-III.0210.5.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

według rozdzielnika

Dotyczy: projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych

Szanowni Państwo,

działając na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), w załączeniu przekazuję projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Projekt jest dostępny na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny (numer UC34).

Zwracam się z prośbą o przedstawienie opinii względem ww. projektu ustawy w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego pisma, a w przypadku zgłoszenia uwag – przekazanie ich również w wersji edytowalnej jednocześnie na adres e-mail: joanna.kremiec@mriips.gov.pl, Leszek.Jaworski@mriips.gov.pl

Brak opinii we wskazanym terminie zostanie potraktowany jako rezygnacja z prawa do jej wyrażenia.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Załączniki:

1. Projekt ustawy, uzasadnienie, OSR + ekspertyza

Otrzymują:

1. Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych.
2. Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
3. Pan Piotr Ostrowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

Ustawa

z dnia 2024 r.

o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych¹⁾

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa określa zasady zawierania i ewidencjonowania zakładowych układów zbiorowych pracy, lub ponadzakładowych układów zbiorowych pracy i zasady ewidencjonowania porozumień zbiorowych.

Art. 2. 1. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy – należy przez to rozumieć prowadzoną przez ministra właściwego do spraw pracy elektroniczną ewidencję:
 - a) zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów,
 - b) ponadzakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów,
 - c) porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień;
- 2) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 1¹ pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854);
- 3) organizacji pracodawców – należy przez to rozumieć związki pracodawców tworzone na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) lub ich federacje i konfederacje tworzone na podstawie art. 2 tej ustawy;

¹⁾ 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 13 maja 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz ustawę z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców.

- 4) organizacji związkowej – należy przez to rozumieć organizację reprezentującą osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy jest zawierany:
 - a) międzyzakładową organizację związkową, o której mowa w art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową z zakładów pracy zatrudnione przez dwóch lub więcej pracodawców,
 - b) ponadzakładową organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych, o której mowa w art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją), o której mowa w art. 11 ust. 2 tej ustawy,
 - c) zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową zatrudnione u jednego pracodawcy;
- 5) porozumieniu zbiorowym – należy przez to rozumieć porozumienie zbiorowe inne niż zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zawarte na podstawie przepisów odrębnych, dotyczące warunków pracy i płacy, zawierane przez organizacje związkowe i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje pracodawców;
- 6) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych;
- 7) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878);
- 8) protokole dodatkowym – należy przez to rozumieć porozumienie zawierane przez strony zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego w formie pisemnej, zmieniające odpowiednio postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego;
- 9) reprezentatywnej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć reprezentatywną ponadzakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25² ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych lub reprezentatywną zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25³ tej ustawy;

10) układzie zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

2. Przepisy dotyczące:

- 1) ewidencjonowania układu zbiorowego pracy stosuje się odpowiednio do porozumienia zbiorowego oraz protokołu dodatkowego do tego porozumienia,
- 2) zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy – stosuje się odpowiednio do protokołu dodatkowego.

Art. 3. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w celu określenia treści stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej oraz warunków jej wykonywania.

2. Zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy można zawrzeć w celu określenia spraw nieuregulowanych w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

3. Zakres przedmiotowy zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy układu 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 pracownika, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingowi;
- 9) tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- 10) trybu i warunków podejmowania rokowań, reprezentacji stron i udziału ekspertów oraz pozostałych kwestii prowadzenia dialogu społecznego.

4. Zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy nie może naruszać praw osób trzecich.

5. Zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy może określać zobowiązania jego stron, w tym dotyczące jego stosowania, przestrzegania jego postanowień, zasad publikacji oraz udostępniania.

6. Zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy może określać tryb:

- 1) dokonywania okresowych ocen jego funkcjonowania;
- 2) wyjaśniania treści jego postanowień;
- 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 jego treści zostanie to ustalone inaczej.

2. 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.

3. Zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy mogą być również objęci emeryci i renciści.

4. Zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego 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 i prokuratorów.

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.

Art. 5. 1. Zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy następuje w drodze rokowań.

2. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawcy;
- 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy;
- 3) poszanowanie interesów osób wykonujących pracę zarobkową oraz emerytów i rencistów nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.

3. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem:

1) zakładowego układu zbiorowego pracy są:

- a) pracodawca,
- b) zakładowe organizacje związkowe;

2) ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są:

- a) organizacja pracodawców lub
- b) pracodawcy, jeśli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców, lub
- c) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego – reprezentujący pracodawcę zatrudniającego pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych, lub
- d) odpowiednio minister lub inny organ – reprezentujący, z zastrzeżeniem lit. c, pracodawcę zatrudniającego pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych,
- e) ponadzakładowa organizacja związkowa.

4. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego 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.

5. Organizacja związkowa występująca z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wnosi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych.

6. Udzielenie informacji, o których mowa ust. 5, następuje w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie 5 dni od dnia otrzymania wniosku. Jednocześnie pracodawca przekazuje posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.

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,
- 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.

8. Jeżeli osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których ma być zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu jego zawarcia prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

9. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy jego zawarcia, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione te organizacje związkowe, które do nich przystąpiły.

10. Warunkiem prowadzenia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej.

11. Jeżeli przed zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zostanie utworzona organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

12. Strona uprawniona do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie może 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 60 dni przed upływem okresu, na jaki został on zawarty, albo po dniu jego wypowiedzenia.

Art. 6. 1. Strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego 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 zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy strony mogą zdecydować o zastosowaniu do nich przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123).

Art. 7. 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania informacji, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

2. Przedstawiciele organizacji związkowych są obowiązani 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.

3. Pracodawca określa zakres związania tajemnicą przedsiębiorstwa, o której mowa w ust. 2.

4. 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. 2-3 stosuje się odpowiednio.

Art. 8. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 5 lat.

2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 10 lat.

3. W zakładowym układzie zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy wskazuje się:

- 1) jego tytuł;
- 2) datę jego zawarcia oraz datę wejścia w życie;
- 3) termin na jaki został zawarty;
- 4) jego strony i ich siedziby;
- 5) jego zakres przedmiotowy;
- 6) liczbę pracodawców nim objętych w dniu jego zawarcia.

Art. 9. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy, ponadzakładowy układ zbiorowy pracy lub porozumienie zbiorowe oraz protokół dodatkowy 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 zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz protokołu dodatkowego niezgłoszonego do KEUZP, nie stosuje się.

3. Nie jest dozwolone nadawanie wstecznej mocy postanowieniom zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz protokołu dodatkowego.

4. 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.

5. Nowo wprowadzone postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników niż dotychczasowe postanowienia tych układów wprowadza się w drodze wypowiedzenia 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 wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.

6. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, obejmujące inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, wprowadza się przez zmianę w akcie będącym podstawą wykonywania tej pracy zarobkowej.

7. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla osób nim objętych niż przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych są nieważne z mocy prawa.

8. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zawiadomić w sposób przyjęty u danego pracodawcy osoby objęte postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach oraz o każdej jego zmianie;
- 2) na żądanie osoby objętej jego postanowieniami udostępnić jego tekst;
- 3) przechowywać zakładowe układy zbiorowe pracy lub ponadzakładowe układy zbiorowe pracy i porozumienia zbiorowe oraz protokoły dodatkowe.

9. Do przechowywania przez pracodawcę zakładowych układów zbiorowych pracy lub ponadzakładowych układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz protokołów dodatkowych, stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące przechowywania dokumentacji osobowej pracowników.

10. Każda ze stron zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może udostępnić informacje w nim zawarte, w tym jego treść innym podmiotom, chyba że zostało to inaczej uregulowane w jego postanowieniach.

Art. 10. 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.

Art. 11. 1. Strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są zobowiązane do corocznej oceny aktualności jego postanowień, a także aktualizacji informacji, o których mowa w art. 19 pkt 6 i 7.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, 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. 12. 1. Przed upływem terminu obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy jego strony w protokole dodatkowym mogą zdecydować o przedłużeniu terminu jego obowiązywania na czas określony nie dłużej niż o kolejne 5 lat.

2. Przed upływem terminu obowiązywania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy jego strony w protokole dodatkowym mogą zdecydować o przedłużeniu terminu jego obowiązywania na czas określony nie dłużej niż o kolejne 10 lat.

3. Informacja o przedłużeniu terminu obowiązywania układu podlega zgłoszeniu do KEUZP. Przepisy art. 18-19 stosuje się odpowiednio.

Art. 13. 1. 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.

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

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

3. Wniesienie wniosku nie wstrzymuje wejścia w życie i stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

4. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, z późn. zm.²⁾) o postępowaniu nieprocesowym.

5. W razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka o nieobowiązywaniu zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w całości lub w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

6. Prawomocne orzeczenie, o którym mowa w ust. 5, jest przekazywane przez sąd ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz odpowiednio stronom zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Minister właściwy

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2023 r. poz. 1606, 1610, 1615, 1667, 1860 i 2760 oraz z 2024 r. poz. 858, 859 i 863.

do spraw pracy dokonuje z urzędu wpisu w KEUZP informacji o nieobowiązaniu zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w zakresie wskazanym w orzeczeniu sądu.

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 ich wypowiedzenia. Przepis art. 9 ust. 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

8. Wypowiedzenie, o którym mowa w ust. 7, powinno nastąpić nie później niż w ciągu 2 miesięcy od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, o którym mowa w ust. 5.

Art. 14. 1. Zmiany do zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych.

2. Jeżeli zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy 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. 3.

3. Strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, pracodawca lub organizacja pracodawców, która go nie zawarła.

4. Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej lub organizacji pracodawców w prawa i obowiązki strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy podlega zgłoszeniu do KEUZP. Niezgłoszenie informacji powoduje, że organizacja, która wstąpiła w prawa i obowiązki strony nie może podejmować czynności w stosunku do niego.

Art. 15. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy 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. Podmiot 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 uniemożliwiłoby dalsze funkcjonowanie podmiotu. Informacja o wystąpieniu z ponadzakładowego układu podlega wpisowi do KEUZP przez zgłoszenie podmiotu występującego z układu.

3. Oświadczenie stron o rozwiązaniu i wypowiedzeniu zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, oraz wystąpienie z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy następuje w formie pisemnej.

4. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 1- 3, podlegają wpisowi do KEUZP.

Art. 16. 1. W okresie roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego 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 zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego.

2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wynikające z niego warunki umów o pracę, innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.

3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w ust. 1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje jego postanowienia dotyczące tych osób przez okres roku od dnia przejęcia.

Rozdział 2

Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy

Art. 17. 1. KEUZP prowadzi w systemie teleinformatycznym minister właściwy do spraw pracy.

2. Celem KEUZP jest ewidencjonowanie zakładowych układów zbiorowych pracy lub ponadzakładowych 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.

Art. 18. 1. Zgłoszenie do KEUZP polega 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 zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego.

2. Zgłoszenie do KEUZP 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. Zgłoszenie do KEUZP o zawarciu zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego, protokołu dodatkowego lub o innych zmianach ich dotyczących dokonywane jest przez pracodawcę, chyba że przepis ustawy przewiduje wpis z urzędu przez ministra właściwego do spraw pracy.

4. Zgłoszenia do KEUZP dotyczącego zakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego dokonuje pracodawca, a w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia wielozakładowego – jeden z pracodawców lub organizacja pracodawców.

5. Zgłoszenie do KEUZP uznaje się za prawidłowo dokonane, jeśli podmiot dokonujący zgłoszenia otrzyma potwierdzenie z systemu teleinformatycznego o przyjęciu danych, wraz z numerem automatycznie nadanym zakładowemu układowi zbiorowemu pracy, ponadzakładowemu układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu w KEUZP.

6. Brak otrzymania potwierdzenia, o którym mowa w ust. 5, oznacza, że zgłoszenie zostało dokonane nieprawidłowo lub nie zawierało wszystkich danych podlegających zgłoszeniu, lub nie było właściwie podpisane.

7. Minister właściwy do spraw pracy nie dokonuje prawnej weryfikacji treści zgłoszenia do KEUZP ani treści cyfrowego odwzorowania zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego.

8. Treść cyfrowego odwzorowania zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego 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. 19. W formularzu elektronicznym, o którym mowa w art. 18 ust 1, wskazuje się aktualne w dniu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy informacje o:

- 1) jego tytule;
- 2) dacie jego zawarcia oraz dacie jego wejścia w życie;
- 3) terminie na jaki został zawarty;
- 4) jego stronach, ich siedzibach i adresach poczty elektronicznej;
- 5) jego zakresie przedmiotowym;
- 6) liczbie osób nim objętych z podziałem na płeć;
- 7) liczbie pracodawców nim objętych;
- 8) nazwach pracodawców nim objętych wraz z numerem REGON;
- 9) kodzie PKD dla każdego pracodawcy nim objętego, określającego działalność przeważającą.

Art. 20. 1. Zgłoszeniu do KEUZP podlegają informacje dotyczące:

- 1) zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy i protokołu dodatkowego;
- 2) przedłużenia obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- 3) wstąpienia w prawa i obowiązki strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- 4) wystąpienia z zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- 5) rozwiązania zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- 6) odstąpienia od zakładowego układu zbiorowego pracy;

- 7) zawarcia porozumienia zbiorowego i protokołu dodatkowego do porozumienia;
- 8) wypowiedzenia porozumienia zbiorowego.

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

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

3. Dane zawarte w KEUZP są dostępne na stronie ministra właściwego do spraw pracy.

Rozdział 3

Zakładowy układ zbiorowy pracy

Art. 21. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawierają:

- 1) wszystkie organizacje związkowe lub
 - 2) co najmniej jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa
- które prowadziły rokowania nad tym układem.

Art. 22. 1. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla osób wykonujących pracę zarobkową, niż postanowienia obejmującego ich ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

2. 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 oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

Art. 23. 1. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby 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 lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 9 ust. 4 stosuje się odpowiednio.

3. Informacja o odstąpieniu od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy podlega zgłoszeniu do KEUZP. Niezgłoszenie tej informacji powoduje obowiązek dalszego stosowania jego postanowień.

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.

Art. 25. Przepisy rozdziału stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

Rozdział 4

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy

Art. 26. 1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawierają wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe, lub co najmniej wszystkie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły nad nim rokowania.

2. Jeśli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców, zawierają go wszystkie międzyzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły nad nim rokowania. Przepisu art. 5 ust. 10 nie stosuje się.

Art. 27. 1. Minister właściwy do spraw pracy, na wspólny, pisemny, skierowany do niego wniosek pracodawcy nie objętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy i działającej u niego organizacji związkowej, rozszerza stosowanie wskazanego przez nich ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Jeśli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa wniosek wraz z pracodawcą składa organizacja związkowa, do której osoby wykonujące pracę zarobkową zwróciły się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

2. Wniosek o rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy powinien zawierać:

- 1) nazwę pracodawcy i jego siedzibę;
- 2) zakres przedmiotowy stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę, chyba że rozszerzany jest on w całości;

3) czas obowiązywania rozszerzenia.

3. Informacja o rozszerzeniu ponadzakładowego układu zbiorowego pracy podlega wpisowi do KEUZP przez ministra właściwego do spraw pracy.

Art. 28. 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. Informacja o oświadczeniu podlega zgłoszeniu do KEUZP. Niezgłoszenie informacji powoduje obowiązek stosowania postanowień dotychczasowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

3. Po upływie okresu obowiązywania dotychczasowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, wynikające z niego warunki umów o pracę, innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy lub będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej, stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.

Rozdział 5

Porozumienia zbiorowe

Art. 29. 1. Porozumienia zbiorowe podlegające zgłoszeniu do KEUZP zawiera się w przypadkach i w zakresie wskazanym w przepisach odrębnych.

2. Zgłoszeniu do KEUZP nie podlegają porozumienia zbiorowe zawarte przez pracodawcę i przedstawicieli pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

3. Do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, może zostać zawarty protokół dodatkowy, który podlega zgłoszeniu do KEUZP.

Art. 30. 1. Zgłoszenie do KEUZP jest składane przez pracodawcę, który zawarł porozumienie zbiorowe lub protokół dodatkowy do tego porozumienia.

2. W formularzu elektronicznym, o którym mowa w art. 18 ust. 1, wskazuje się aktualne w dniu zawarcia porozumienia zbiorowego informacje o:

- 1) tytule porozumienia zbiorowego;
- 2) dacie zawarcia porozumienia zbiorowego oraz dacie jego wejścia w życie;
- 3) terminie na jakie zostało zawarte;
- 4) stronach porozumienia zbiorowego, ich siedzibach i adresach poczty elektronicznej;
- 5) zakresie przedmiotowym porozumienia zbiorowego;
- 6) liczbie osób objętych porozumieniem zbiorowym z podziałem na płeć;
- 7) liczbie pracodawców objętych porozumieniem zbiorowym;
- 8) nazwie pracodawców objętych porozumieniem zbiorowym wraz z numerem REGON;
- 9) kodzie PKD dla każdego pracodawcy, określającego działalność przeważającą.

Art. 31. Zgłoszeniu do KEUZP podlega również informacja dotycząca wypowiedzenia porozumienia zbiorowego.

Art. 32. Postanowienia porozumienia zbiorowego nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego i przepisy zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, którym pracodawca jest objęty.

Rozdział 6

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Art. 33. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) nie przekazuje, w sposób o którym mowa w art. 5 ust. 6, organizacji związkowej występującej z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych,
- 2) nie dopełnia w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 6, obowiązku informacyjnego o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych,
- 3) nie realizuje obowiązku, o którym mowa w art. 5 ust. 11,
- 4) wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 5 ust. 12, odmawia podjęcia rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy,
- 5) nie przekazuje przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy informacji, o których mowa w art. 7 ust. 1,
- 6) narusza tajemnicę przedsiębiorstwa, o której mowa w art. 7 ust. 2 i 3,
- 7) nie realizuje obowiązków, o których mowa w art. 9 ust. 7,
- 8) nie dokonuje zgłoszenia do KEUZP, o którym mowa w art. 17 ust. 2, art. 20 ust. 1,

- 9) wbrew obowiązкови, o którym mowa w art. 24, nie podejmuje raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.
– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Rozdział 6

Przepisy zmieniające, przepisy dostosowujące i przepis końcowy

Art. 34. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, 1429, 1606, 1615, 1667, 1860 i 2760) w art. 476 § 1:

- 1) w pkt 1¹ po wyrazie „istnienia” dodaje się wyrazy: „lub treści”;
- 2) dodaje się pkt 4 – 6 w brzmieniu:
„4) o ustalenie obowiązywania lub treści wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy,
5) o ustalenie liczby członków związku zawodowego,
6) o ustalenie istnienia sporu zbiorowego i innych spraw związanych z przebiegiem sporu zbiorowego.”.

Art. 35. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878):

- 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 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...).”
 - 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 § 3-4 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.

§ 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, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”;

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.

§ 2. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub protokołem dodatkowym nie dojdzie do jego zawarcia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku rokowań.

§ 3. 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.

§ 4. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie został zawarty układ lub protokół dodatkowy, o którym mowa w § 1, albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 2 i 3. 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.

§ 5. W zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym, o którym mowa w § 1, oraz 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 ryczału, 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.

§ 6. Do polecenia, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3 stosuje się odpowiednio § 4 pkt 2-8.

- 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 o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77⁵.”;

- 5) 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;

- 6) w art. 150 w § 3 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy, albo;”;

- 7) w art. 151⁷ w § 4 dodaje się zdaniu 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...).”;

- 8) uchyla się dział XI.

Art. 36. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r. poz. 984, 1234, 1586, 1672, 1730 i 2005) w art. 36 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Zakładowe układy zbiorowe pracy lub ponadzakładowe 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. 37. 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;

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

„7. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 4, 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...).”;

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, które są przedstawicielami:

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

2. Osoba korzystająca z prawa dostępu jest zobowiązana przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Korzystanie z prawa dostępu nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy.”;

4) w art. 35 w ust. 1 w pkt 7 po wyrazach „art. 34¹ ust. 4” dodaje się wyraz „,” i dodaje się pkt 8 w brzmieniu:

„8) nie zapewnia dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom, o którym mowa w art. 28¹.”.

Art. 38. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2022 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. 39. W ustawie z dnia 13 maja 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 oraz z 2023 r. poz. 641 i 1784) w art. 3 dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„6. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 2 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. 40. 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. 41. 1. Zakładowe układy zbiorowe pracy lub ponadzakładowe 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.

2. Porozumienia regulujące zasady pracy zdalnej zawarte do chwili wejścia w życie niniejszej ustawy pozostają w mocy lub są stosowane do dnia upływu terminu obowiązywania takiego porozumienia, jeśli jest w nim wskazany.

3. Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i nie objęty układem, podejmuje rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy w terminie dwóch lat od daty wejścia niniejszej ustawy w życie.

Art. 42. 1. W terminie roku od wejścia w życie niniejszej ustawy, utworzona zostanie KEUZP.

2. W terminie roku od utworzenia KEUZP, pracodawca objęty postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego dokonuje zgłoszenia do KEUZP informacji, o których mowa w art. 19 lub art. 31 ust. 2.

3. Do czasu utworzenia KEUZP obowiązkiem zgłaszania informacji, o których mowa w art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 2, art. 14 ust. 4, art. 15 ust. 6, art. 18. ust. 2, 19, art. 20, art. 23 ust. 3, art. 27 ust. 3, art. 30 ust. 2, art. 30 i art. 31 realizowany jest przez przekazanie zgłoszenia zawierającego wymagane dane opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym do urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy.

4. Do czasu utworzenia KEUZP wpis uważa się za dokonany z chwilą otrzymania przez podmiot dokonujący zgłoszenia pisemnego potwierdzenia z urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy o przyjęciu danych, wraz z nadaniem numeru ponadzakładowemu układowi zbiorowemu pracy, zakładowemu układowi zbiorowego pracy lub porozumieniu zbiorowemu.

Art. 43. Minister właściwy do spraw pracy ogłasza w swoim dzienniku urzędowym oraz na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej komunikat określający termin utworzenia KEUZP. Komunikat ogłasza się w terminie co najmniej 30 dni przed dniem utworzenia KEZUP.

Art. 44. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2025 r.

Za zgodność pod względem prawnym, redakcyjnym i legislacyjnym
Paulina Roicka-Gruca
Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-podpisano elektronicznie/

UZASADNIENIE

I. 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 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878) - dalej „kodeks pracy”.

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 kodeksu pracy wraz z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 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. Nr 34, poz. 408). Zawarte w nich przepisy regulują problematykę podejmowania rokowań, zawierania układów zbiorowych pracy oraz ich stosowania. Z uwagi na różne zmiany, zachodzące zarówno w obszarze prawnym, jak i w relacjach społeczno – gospodarczych uwzględniono potrzebę zmian przepisów kodeksu pracy i dostosowania ich do istniejących wyzwań ekonomicznych.

3. Uzasadnienie zmian

Proponuje się przygotowanie nowej ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, zwanej dalej „ustawą o UZP”, na gruncie przepisów dotychczasowego Działu XI kodeksu pracy. Wyodrębnienie osobnej regulacji, dotyczącej zawierania i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, z kodeksu pracy wiąże się z przyjęciem odmiennej 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 2022 r. poz. 854), zwanej dalej „u.z.z.”. Zgodnie bowiem 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.

Niniejszy 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. Ponadto projekt ustawy o UZP ma na celu uwzględnienie wniosków wynikających z dokonanej w ramach Krajowego Planu Odbudowy ekspertyzy dotyczącej funkcjonowania układów zbiorowych pracy w Polsce. 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 kodeksu pracy. Taka forma regulacji podyktowana była 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. poprzez ich coroczną ocenę.

Zaprojektowane rozwiązania uwzględniają również kwestię zawierania układów zbiorowych pracy na czas określony. Celem tego rozwiązania jest zachęcenie pracodawców do zawierania takich układów. Czasowość obowiązywania układów zbiorowych pracy spowoduje, że pracodawcy nie będą związani nimi przez nieoznaczony okres czasu, co z jednej strony pozwoli na elastyczne uwzględnianie zmieniającej się sytuacji gospodarczej, a jednocześnie

będzie to mechanizm mobilizujący strony do podejmowania rokowań układowych i aktualizacji uzgadnianych przez strony układu postanowień. Należy wskazać, że dodatkowe wymagania w odniesieniu do zawieranych układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych nakłada Dyrektywa 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), zwana dalej „dyrektywą 2022/2041”. Zobowiązuje ona państwa członkowskie, w których porozumienia zbiorowe obejmują niewielką część rynku pracy, do podjęcia działań, które w efekcie spowodują objęcie 80% pracowników porozumieniami zbiorowymi oraz układami zbiorowymi pracy. Państwa członkowskie UE w oparciu o dyrektywę 2022/2041 zobowiązane są 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.

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. 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.

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 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 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 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 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. Jednocześnie sama treść układów zbiorowych pracy oraz protokołów dodatkowych będzie znajdować się w wyłącznej dyspozycji stron zawierających ten układ, które będą mogły według własnego uznania decydować o jej udostępnianiu. W KEUZP ewidencjonowane będą również porozumienia zbiorowe zawierane w drodze rokowań przez związki zawodowe oraz pracodawców, jak również zawierane do nich protokoły dodatkowe. Ich treść, tak jak w przypadku układów zbiorowych pracy, pozostawać będzie w dyspozycji partnerów społecznych, natomiast do KEUZP zgłaszane będą jedynie ściśle określone informacje. Rozwiązanie to jest niezbędne dla wypełnienia wymagań dyrektywy 2022/2041, jak również 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:

- a) o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, jeżeli jest to uzasadnione kondycją finansową pracodawcy (art. 9¹ kodeksu pracy),
- b) 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,
- c) w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ kodeksu pracy),

- d) o stosowaniu przerywanego czasu pracy – art. 139 kodeksu pracy.,
- e) o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy – art. 150 § 3 kodeksu pracy ,
- f) w sprawie wykazu prac w porze nocnej – art. 151⁷ § 4 kodeksu pracy,
- g) zawierane w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę - art. 26¹ ust. 3 u.z.z.,
- h) 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 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. Nr 723 poz. 324),
 - tzw. porozumienie postrajkowe (art. 9 lub art. 14 w związku z art. 17 u.r.s.z.),
- i) 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 2024 r. poz. 61),
- j) 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.),
- k) 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).

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 mogła 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. Określony czas obowiązywania układu zbiorowego pracy.

Uwzględnienie rozwiązania polegającego na wprowadzeniu określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy ma na celu zwiększenie dynamiki rokowań. Wymaga tego m.in. wejście w życie dyrektywy 2022/2041. Ponadto wnioski o konieczności wprowadzenia terminowości układów zbiorowych pracy wynikają 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. Strony często nie dokonywały ani przeglądu postanowień, ani nie przeprowadzały protokołami dodatkowymi aktualizacji postanowień zawartych w ponadzakładowych układach zbiorowych pracy. Brak rokowań układowych w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy prowadził do sytuacji, że 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 projekcie ustawy o UZP przewidziano dwa okresy obowiązywania układu zbiorowego pracy:

- 5 lat dla zakładowego układu zbiorowego pracy,
- 10 lat dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Wprowadzenie określonego czasu dla obowiązywania zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wynika z oceny dotychczasowej praktyki układowej. Dotychczas strony korzystały w przeważającej większości z zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony. Skutkiem tego było często niepodejmowanie dalszych rokowań nad protokołami dodatkowymi. Zawarte układy zbiorowe pracy przez wiele lat pozostawały niezmienione. W Kodeksie Zbiorowego Prawa Pracy przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną autorzy w – art. 141 § 3 proponowali aby układ zawierany był się 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 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 znajduje 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 układ zbiorowy pracy taki stosowny jest w większej liczbie podmiotów, posiadających zróżnicowaną strukturę zawodową.

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 wykreślał je z listy podmiotów objętych układem. Z tej przyczyny nie mogły wystąpić z tego układu same, a tylko wtedy kiedy strony układu 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 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 dość skomplikowana. Celem proponowanych rozwiązań jest jej uproszczenie oraz uzależnienie podjęcia inicjatywy w tym zakresie od woli pracodawcy i współdziałających z nim związków zawodowych. W dotychczasowym przepisie art. 241¹⁸ kodeksu pracy o rozszerzenie mogły wnioskować jedynie organizacje pracodawców i ponadzakładowe organizacje związkowe, które zawarły układ. Dodatkowym warunkiem było istnienie ważnego interesu społecznego oraz prowadzenie działalności gospodarczej takiej samej lub zbliżonej do działalności pracodawców objętych tym układem. W art. 23 projektu ustawy o UZP z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zwracać się będzie wspólnie pracodawca nie objęty żadnym układem zbiorowym pracy i działająca u niego organizacja związkowa. Celem tego rozwiązania jest pozostawienie oceny zasadności rozszerzenia układu zbiorowego pracy temu podmiotowi, który sam będzie wnioskował o objęcie go istniejącym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.

II. SZCZEGÓŁOWE PROPOZYCJE PROJEKTOWANEJ REGULACJI

1. Rozdział 1 – przepisy ogólne

Rozdział 1 reguluje ogólne zasady zawierania układów zbiorowych pracy, czyli zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy oraz ogólne zasady zawierania porozumień zbiorowych. W tej części projektu ustawy o UZP objaśnione zostały najważniejsze pojęcia używane w treści regulacji. Rozdział ten określa wymaganą treść układów zbiorowych pracy oraz maksymalny czas ich obowiązywania. Przewiduje się także możliwość sądowej kontroli treści układu zbiorowego pracy z prawem oraz legalności procedury jego zawarcia. W rozdziale wymienia się przesłanki rozwiązania układu zbiorowego pracy oraz ustala się skutki w zakresie obowiązywania układu zbiorowego pracy w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.

Art. 1

Przepis ten określa zakres przedmiotowy ustawy o UZP. Obejmuje on zasady zawierania i ewidencjonowania zakładowych układów zbiorowych pracy lub ponadzakładowych układów zbiorowych pracy oraz zasady ewidencjonowania porozumień zbiorowych.

Art. 2.

W art. 2 projektu ustawy o UZP wyjaśniono najistotniejsze pojęcia, występujące w ustawie. Zrezygnowano z cytowania przepisów znajdujących się w u.z.z. oraz ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2022 r. poz. 97). W definicjach uwzględniono bezpośrednio odniesienie się do istniejących już przepisów ustawowych, tak by stanowiły one z innymi regulacjami zbiorowego prawa pracy spójny system. W szczególności uwzględniono nową definicję pracownika oraz kwestię reprezentatywności. W art. 2 pkt 6 projektu ustawy o UZP, analogicznie jak w art. 1¹ pkt 2 u.z.z., przyjęto szerszą niż w kodeksie pracy 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 poza stosunkiem pracy. Ponadto pracodawcy zatrudniający wykonawców pracy

zarobkowej 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 kodeksu pracy 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 pracy¹. Wobec tego dla spójności systemu zbiorowego prawa pracy zaproponowano wyłączenie regulacji dotyczących układów zbiorowych pracy i porozumień do odrębnej ustawy.

Dodatkowo w art. 2 pkt 5 projektu ustawy o UZP zdefiniowano, czego ma dotyczyć „porozumienie zbiorowe”, które będzie regulować warunki pracy i płacy, a które będzie zawierane przez organizacje związkowe i pracodawcę lub przez co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje pracodawców. W projekcie ustawy o UZP uwzględniono doniosłość innych porozumień jako aktów prawa wewnątrzzakładowego, które zwiększają uprawnienia pracowników wynikające ze stosunku pracy w porównaniu z ogólnie obowiązującymi przepisami prawa pracy. Rozwiązanie to ma na celu zwrócenie uwagi na możliwość elastycznego regulowania stosunku pracy adekwatnie do potrzeb pracodawcy i pracowników, reprezentowanych przez związki zawodowe – bez konieczności sięgania do skomplikowanej procedury rokowań nad układami zbiorowymi pracy.

Projekt ustawy o UZP odnosi się do porozumień zbiorowych będących źródłami prawa pracy (art. 9 § 1 kodeksu pracy). Wśród ustawowych podstaw zawierania porozumień zbiorowych wymienić należy: kodeks pracy, u.s.z.r.p.s.p., u.z.z., u.r.s.z., u.r.d.s.i.d.s. oraz u.c.p.k.

Wskazane przepisy umożliwiają zawieranie porozumień zbiorowych, dotyczących warunków pracy i płacy oraz określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców które – zgodnie z art. 9 ust. 1 kodeksu pracy (obok ustaw i układów zbiorowych pracy) – stanowią źródła prawa pracy.

Art. 3.

Biorąc pod uwagę postulaty zarówno strony społecznej, jak również środowisk naukowych zajmujących się problematyką układów zbiorowych pracy, 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

¹ A. Tomanek, Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym, *Praca i Zabezpieczenie społeczne* 2019, nr 3, s. 19-20.

takiemu rozwiązaniu swobodnie kształtowany przez strony układu zbiorowego pracy. 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 elementów wybranych przez związek zawodowy oraz pracodawcę. To rozwiązanie ułatwi elastyczność w kształtowaniu relacji w środowisku pracy, przy uwzględnieniu możliwości finansowych pracodawcy oraz postulatów pracowników.

W art. 3 projektu ustawy o UZP uwzględniono również konieczność uregulowania kwestii udostępniania zawartych układów zbiorowych pracy. Ze względu na fakt, że mają one charakter umów pomiędzy parterami społecznymi, którzy jako jedyni powinni być dysponentami ich treści umożliwiono stronom ustalanie tej kwestii w treści samego układu. 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”.

Art. 4.

Projektowany przepis określa zakres podmiotowy układu zbiorowego pracy. W stosunku do dotychczasowego art. 239 kodeksu pracy brzmienie art. 4 projektu ustawy o UZP uwzględnia zmianę dotyczącą nowej definicji pracownika. W porównaniu do dotychczasowego brzmienia art. 239 § 3 kodeksu pracy usunięto w stosunku do członków służby cywilnej wyłączenie układowej metody kształtowania stosunku pracy. W doktrynie przyjmuje się, że norma art. 239 § 3 kodeksu pracy 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 kodeksu pracy 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. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, z 1995 r. Nr 36, poz. 175, 176 i 177, z 1998 r. Nr 147, poz. 962, z 2001 r. Nr 23, poz. 266, z 2003 r. Nr 42, poz. 364 oraz z 2010 r. Nr 90, 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. Nr 22, 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. Nr 29, poz. 126). Należy zauważyć, że z powyższego wyroku Trybunału Konstytucyjnego nie wynika konieczność wyłączenia układowej metody kształtowania stosunku pracy w stosunku do członków służby cywilnej. Trybunał Konstytucyjny nie wypowiedział się również o potrzebie ograniczenia (lub jego likwidacji) w stosunku do urzędników mianowanych służby cywilnej. Przeciwnie uznał, że: „Praca członków korpusu służby cywilnej, niezależnie od zatrudnienia ich w ramach stosunku pracy na podstawie umowy o pracę bądź na podstawie mianowania, tworzy ogólnokrajowy całościowy system korpusu służby cywilnej, który gwarantować ma realizację zadań państwa. Różnicowanie oceny konstytucyjności ograniczenia prawa związków zawodowych do wykonywania "innej wolności związkowej", jaką jest negocjowanie i zawieranie układów zbiorowych pracy, w stosunku do części członków korpusu, np. tylko zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub w określonym zakładzie pracy, nie byłoby z tego względu uzasadnione. Dokonanie odmiennej oceny w stosunku do części członków korpusu służby cywilnej nie byłoby też uzasadnione z perspektywy podobnej funkcji wypełnianej przez nich w procesie administrowania państwem, jak również mając na względzie taki sam sposób unormowania warunków ich zatrudnienia przez państwo w drodze pragmatyki służbowej i aktów wykonawczych oraz określanie przez państwo podstawowych warunków zatrudnienia (w tym dyscypliny finansowej) w sposób jednolity dla wszystkich członków korpusu.”. Biorąc pod uwagę powyższe stanowisko Trybunału Konstytucyjnego projektodawca zaproponował usunięcie dotychczasowego ograniczenia podmiotowego do wszystkich członków korpusu służby cywilnej, tj. do pracowników i urzędników, niezależnie od podstawy ich zatrudnienia. Podkreślić 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. 4 ust. 4 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.

Art. 5.

Proponowany przepis ma na celu ujednoczenie oraz uporządkowanie wszystkich przepisów 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 przepisów dotyczących rokowań w jednym miejscu ułatwi korzystanie z zawartych w nim rozwiązań.

Za bardzo istotną zmianę uznać należy rozszerzenie listy podmiotów, które mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, przyznając możliwość zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez co najmniej 2 pracodawców (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 zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, co z kolei może przelożyć się ułatwienie zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy i docelowo wzrost ich liczby.

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

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

Zgodnie z art. 9 ustawy z 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz innych ustaw (Dz.U. nr 107, poz. 1127, dalej zwanej „nowelizacją kodeksu pracy”) do czasu zrzeszenia się jednostek sfery budżetowej w organizacjach pracodawców, ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ze strony pracodawców mogli zawierać:

- 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.

W pierwotnej wersji nowelizacji kodeksu pracy 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. nr 86, poz. 523) ograniczenie czasowe, tj. do dnia 31 grudnia 2008 r. zostało usunięte. Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu 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. 5 ust. 3 projektu ustawy o UZP usankcjonowano dodatkowo przepis przejściowy wprowadzony nowelizacją kodeksu pracy.

Stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy będzie mógł być reprezentujący pracodawcę zatrudniającego pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego oraz właściwy minister lub inny organ – reprezentujący pracodawcę zatrudniającego pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych.

W art. 5 ust. 4 projektu ustawy o UZP 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.

Art. 6.

Założeniem art. 6 projektu ustawy o UZP jest możliwość uregulowania trybu rozwiązywania sporów i niejasności pojawiających się w trakcie prowadzenia negocjacji nad zakładowym i ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Aby nie tworzyć dodatkowych instytucji prawnych uwzględniono mechanizmy znajdujące się w u.r.s.z.. Jednocześnie, aby usprawnić proces powoływania mediatora ułatwiono stronie pracodawczej oraz związkowej wspólny wybór mediatora.

Art. 7.

Przepis zasadniczo nie różni się od dotychczasowego art. 241⁴ kodeksu pracy. W treści tego przepisu zachowano zobowiązanie pracodawcy do udzielania przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania informacji w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań. Obowiązek ten dotyczy 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. Ponadto w art. 7 ustawy o UZP zachowano możliwość powołania eksperta, jako uczestnika rokowań układowych.

Art. 8.

Wprowadzenie w art. 8 ust. 1 i 2 projektu ustawy o UZP określonego czasu dla obowiązywania zakładowych układów zbiorowych pracy i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wynika z oceny dotychczasowej praktyki układowej. Dotychczas strony korzystały najczęściej z możliwości zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony, co często skutkowało niepodejmowaniem dalszych rokowań nad protokołami dodatkowymi. Zawarte układy zbiorowe pracy przez wiele lat pozostawały niezmienione. Ustalenie określonego czasu obowiązywania układu skłoni strony do podejmowania nowych rokowań układowych. Ponadto rozwiązanie to ma spowodować szybszą reakcję na zmieniającą się sytuację ekonomiczną. Dla zakładowych układów zbiorowych pracy okres maksymalnego obowiązywania ustalono na 5 lat, a dla ponadzakładowych układów zbiorowych pracy na 10 lat. Jednocześnie w art. 8 ust. 3 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. 9.

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. 9 ust. 2 projektu ustawy o UZP wprowadzono rozwiązanie, że nie będzie mógł być stosowany zakładowy układ zbiorowy pracy, ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, porozumienie zbiorowe oraz protokół dodatkowy, jeśli nie będą one zgłoszone do KEUZP. Nie będzie również dozwolone nadawanie ich postanowieniom wstecznej mocy.

Z kolei w art. 9 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. 9 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 wypowiedzenia 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. 9 ust. 5 projektu ustawy o UZP). Postanowienia układu zbiorowego pracy obejmujące inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową wprowadza się będzie przez zmianę treści aktu, będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej (art. 9 ust. 6 projektu ustawy o UZP). Dotychczas kwestie te były regulowane w art. 241¹³ kodeksu pracy. W art. 9 ust. 7 projektu ustawy o UZP wprowadzono sankcję nieważności z mocy prawa postanowień układu zbiorowego pracy mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

W art. 9 ust. 8 ustawy o UZP uregulowano obowiązki pracodawcy, związane z wejściem w życie układu zbiorowego pracy. Dotychczas regulacja ta była określona w art. 241¹² kodeksu pracy. 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 udostępnić jego tekst;

3) przechowywać układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe.

Przy czym uznano, że do zasad przechowywania tych dokumentów należy zastosować regulacje dotyczące przechowywania dokumentacji osobowej pracownika.

Art. 10.

Przepis konkretyzuje sposób wyjaśniania postanowień układu zbiorowego pracy przez strony, które go zawarły.

Art. 11.

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. Jednocześnie organy rejestrowe nie posiadały żadnych narzędzi umożliwiających inicjowanie rozmów między stroną związkową a stroną pracodawczą w celu zmiany nieaktualnych zapisów. Stąd wprowadzono rozwiązanie zobowiązujące partnerów społecznych do oceny aktualności regulacji zawartych w układzie zbiorowym pracy. Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że dyrektywa 2022/2041 zobowiązuje kraje członkowskie do systematycznego monitorowania zakresu objęcia pracowników układami zbiorowymi pracy i przekazywania informacji na ten temat. Dodatkowo art. 11 ust. 2 projektu ustawy o UZP wprowadza obowiązek aktualizowania danych podlegających zgłoszeniu do KEUZP, zgodnie z wymogami statystycznymi zawartymi w dyrektywie 2022/2041.

Art. 12.

Przepis umożliwia stronom przedłużenie obowiązywania układu zbiorowego pracy w drodze protokołu dodatkowego, dla zakładowego układu zbiorowego pracy na kolejne 5 lat, a dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na kolejne 10 lat. Zróżnicowanie to uwzględnia skomplikowanie rokowań ponadzakładowych.

Art. 13.

W przepisie tym przewidziano możliwość wnioskowania o sądową ocenę treści układów zbiorowych pracy, a także procedury rokowań układowych, pod względem zgodności z prawem. Uprawnionym do wnioskowania o kontrolę sądową będzie jedynie podmiot, który objęty jest postanowieniami układu zbiorowego pracy. W ten sposób znacznie zawężona zostanie liczba podmiotów, posiadającą 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. W art. 13 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. 13 ust. 5 projektu ustawy o UZP, 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. Przepis art. 13 ust. 7 projektu ustawy o UZP, zgodnie, z którym 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. 13 ust. 8 projektu ustawy o UZP wypowiedzenie warunków wykonywania pracy zarobkowej powinno nastąpić nie później niż w ciągu 2 miesięcy, licząc od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu.

Art. 14.

W art. 14 projektu ustawy o UZP poza uregulowaniem kwestii związanych z zawieraniem protokołów dodatkowych 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.

Przepis reguluje i porządkuje kwestię rozwiązania układu zbiorowego pracy. W art. 15 ust. 2 projektu ustawy o UZP wprowadzono możliwość występowania z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców objęte tym układem, ale nie będące jego stroną. Będzie to następowało w formie oświadczenia złożonego wraz z jego uzasadnieniem stronom ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Dotychczas przepisy Działu XI kodeksu pracy 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. 16.

Przepis art. 16 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. 240 kodeksu pracy .

2. Rozdział 2 – Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy

W rozdziale tym ustala się procedurę i zakres informacji, które będą musiały być zgłaszane do ewidencji. Dane te będą odnosiły się do zawartych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz do porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień. Przepisy tego rozdziału określają sposób potwierdzenia prawidłowo dokonanego zgłoszenia i powody nie otrzymania potwierdzenia

Art. 17.

Celem przepisu jest uproszczenie procesu zgłaszania informacji o zawartym układzie zbiorowym pracy. 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. 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 a także innych czynności dotyczących układów zbiorowych pracy. Inne czynności dotyczące układów zbiorowych pracy to m.in. zawieszenie układu zbiorowego pracy, czy rozwiązanie układu zbiorowego pracy, itd.

Art. 18

Przepis określa procedurę dokonywania zgłoszeń do KEUZP. W art. 18 ust. 1 projektu o UZP przewiduje się, że zgłoszenie do KEUZP polegać będzie na wprowadzeniu danych poprzez odpowiednie formularze systemu teleinformatycznego KEUZP, udostępnionego na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, a także załączeniu cyfrowego odwzorowania zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego. Proponuje się, by co do zasady zgłoszenie o zawarciu układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub o zmianach ich dotyczących dokonywał pracodawca, a w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia wielozakładowego – 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, umożliwiający jednoznaczną identyfikację podmiotu dokonującego zgłoszenia i dnia jego zgłoszenia. Nie zawsze wymóg ten będzie mógł być spełniony przez organizację związkową. Przyjęto zatem, że zgłoszenie będzie obowiązkiem pracodawcy lub organizacji pracodawców, jako podmiotów mających szerszy dostęp do technologii cyfrowych. Stosownie do treści art. 18 ust. 5 projektu ustawy o UZP wygenerowanie z systemu potwierdzenia

oznaczać będzie, że zgłoszenie zostało dokonane prawidłowo. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy będzie zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy albo 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. W art. 18 ust. 7 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, jednego z celów niniejszego projektu, jakim jest 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 podmiot objęty układem zbiorowym pracy, wniosku o ustalenie, czy jego treść jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami lub czy został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu. W art. 18 ust. 8 projektu ustawy o UZP 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).

Art. 19

W art. 19 projektu ustawy o UZP ustalono elementy formularza elektronicznego, które będą dotyczyły zawartego zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W znacznej części te dane będą także niezbędne do realizacji wymagań informacyjnych, wynikających z dyrektywy 2022/2041.

Art. 20

Przepis określa dokładnie, które informacje będą podlegały zgłoszeniu do KEZUP. Należy wyjaśnić, że dokonywać się będzie jednego zgłoszenia także w sytuacji, gdy z określonej czynności będzie wynikać kilka informacji. Przykładowo będzie się dokonywać zgłoszenia przedłużenia obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 20 ust. 1 pkt 1

projekt ustawy o UZP), a nie zawarcia protokołu dodatkowego (art. 20 ust. 1 pkt 2 projektu ustawy o UZP). Przedłużenie obowiązywania układu następuje bowiem w formie zawarcie protokołu dodatkowego.

W art. 20 ust. 2 projektu ustawy o UZP 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 art. 20 ust. 3 projektu ustawy o UZP 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. W art. 20 ust. 3 projektu ustawy o UZP przewiduje się, że informacje wpisane do KEUZP będą ogólnie dostępne.

3. Rozdział 3 - zakładowy układ zbiorowy pracy

W tym rozdziale ustala się podmioty, które zawierają zakładowe układy zbiorowe pracy, a także relacje pomiędzy tym układem a ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Rozdział ten określa także skutki dla obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy w razie zmian po stronie związkowej.

Art. 21.

Przepis ustala podmioty, które będą mogły zawierać zakładowy układ zbiorowy pracy. Przewiduje się, że zakładowy układ zbiorowy pracy będą mogły zawrzeć podmioty, które prowadziły nad nim rokowania, tj.

- 1) wszystkie organizacje związkowe, lub
- 2) co najmniej jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa.

Art. 22.

Rozwiązania odnoszą się do ustalenia relacji pomiędzy zakładowym układem zbiorowym pracy a ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Przepis art. 22 ust. 2 projektu ustawy o UZP pozostawia poprzednią regulację z dotychczasowego art. 241²⁶ § 2 kodeksu pracy, że zakładowy układ zbiorowy pracy nie może być zawierany dla osób zarządzających zakładem pracy.

Art. 23.

Przepis porządkuje dotychczasowe rozwiązania dotyczące odstępowania od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy. 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.24.

Przepis uwzględnia postulat strony związkowej w zakresie dynamizacji rokowań zbiorowych. Obowiązek podejmowania rokowań układowych jest rozwiązaniem stosowanym w wielu krajach europejskich. Konieczność intensyfikowania tych działań wynika również z dyrektywy 2022/2041, która zobowiązuje państwa członkowskie do obejmowania jak największej liczby pracowników układami zbiorowymi pracy. Zgodnie z art. 24 projektu ustawy o UZP, pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniająca 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.

Art. 25.

Przepis ustalający odpowiednie stosowania rozdziału do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

4. Rozdział 4 - ponadzakładowy układ zbiorowy pracy

Rozdział reguluje zawieranie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, w tym określa przede wszystkim podmioty, które mogą zawrzeć ten układ. Rozdział określa tryb rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, czyli generalizacji układu zbiorowego pracy. Rozdział ten określa także skutki dla obowiązywania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w razie zmian po stronie związkowej lub pracodawczej.

Art. 26

Przepis określa stronę podmiotową ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Przepis art. 26 ust. 2 projektu ustawy o UZP uwzględnia dokonaną zmianę systemową umożliwiającą zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy przez pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców. Obecnie układ ponadzakładowy 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 zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Art. 27

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 wspólnej decyzji zarówno związków zawodowych, jak również pracodawcy w odniesieniu do zastosowania rozszerzenia. W dotychczasowym art. 241¹⁸ kodeksu pracy 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 art. 27 ust. 2 projektu ustawy o UZP przyjęto, że z wnioskiem o rozszerzenie układu ponadzakładowego zwracać się będzie bezpośrednio przedsiębiorca (pracodawca), który nie jest objęty układem zbiorowym pracy wspólnie z działającą u niego organizacją związkową. Celem tego rozwiązania jest pozostawienie oceny zasadności rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy temu podmiotowi, który sam będzie wnioskował o objęcie go istniejącym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.

Art. 28

Przepis częściowo zmodyfikowany, zachowuje rozwiązania zawarte w dotychczasowym Dziale XI kodeksu pracy w zakresie łączenia lub podziału ponadzakładowej organizacji związkowej w odniesieniu do uprawnienia bycia stroną układu. W art. 28 ust. 2 projektu ustawy o UZP przewidziano możliwość wystąpienia pracodawcy z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy 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. Informacja o oświadczeniu podlegać będzie zgłoszeniu do KEUZP. Z kolei jej niezgłoszenie i powodować będzie obowiązek stosowania postanowień dotychczasowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

5. Rozdział 5 - porozumienia zbiorowe

Zasady zawierania porozumień zbiorowych określone są w przepisach odrębnych, w których przewidziana jest podstawa do jego zawarcia. W rozdziale omówione zostały szczegóły dotyczące ewidencjonowania porozumień zbiorowych. Określa się także relacje porozumienia zbiorowego do przepisów prawa powszechnie obowiązującego i przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Art. 29

Przepis ten określa, że porozumienia zbiorowe podlegające wpisowi do KEUZP zawiera się w przypadkach i w zakresie wskazanym w przepisach odrębnych. Wpisowi do KEUZP nie będą zaś 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 porozumienia zbiorowe zawierane wyłącznie z organizacjami związkowymi. W art. 29 ust. 3 projektu ustawy o UZP wprowadzono rozwiązanie, że porozumienia zbiorowe mogą być one zmieniane w drodze protokołu dodatkowego.

Art. 30

Analogicznie jak w przypadku układów zbiorowych pracy zgłoszenia porozumienia zbiorowego będzie dokonywał pracodawca na formularzu, którego treść ustala art. 30 ust. 2 projektu ustawy o UZP.

Art. 31

Według art. 31 projektu ustawy o UZP zgłoszeniu do KEUZP podlegać będzie również informacja dotycząca wypowiedzenia porozumienia zbiorowego.

Art. 32

Przepis ten gwarantuje, że postanowienia porozumienia zbiorowego nie będą mogły być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego i przepisy układu zbiorowego pracy, którym pracodawca jest objęty.

6. Rozdział 6 – odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Rozdział ten odnosi się do kwestii związanych z odpowiedzialnością za naruszenie przepisów ustawy o UZP.

Art. 33

Zgodnie z art. 33 projektu ustawy o UZP kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- nie przekazuje organizacji związkowej występującej z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych;
- nie dopełnia w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 6, obowiązku informacyjnego o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych;
- uniemożliwia organizacji związkowej utworzonej przed zawarciem układu zbiorowego pracy przystąpienia do rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy;
- wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 5 ust. 12, odmawia podjęcia rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy,
- nie przekazuje, o czym mowa w art. 7 ust. 1, przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia układu informacji o sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań,
- narusza tajemnicę przedsiębiorstwa, o której mowa w art. 7 ust. 2 i 3,
- nie realizuje obowiązków, o których mowa w art. 9 ust. 7,
- nie dokonuje zgłoszenia do KEUZP informacji, o którym mowa w art. 17 ust. 2, art. 20 ust. 1,
- wbrew obowiązkowi, o którym mowa w art. 24, nie podejmuje raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.

podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

7. Rozdział 7 - przepisy zmieniające, przepisy dostosowujące i przepis końcowy

Rozdział 7 projektu ustawy o UZP wskazuje zmiany w przepisach obowiązujących. Rozdział ten zawiera także przepisy przejściowe, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania KEUZP.

Art. 34

W art. 34 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 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 spore 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 cywilnego². Według tej koncepcji w pojęciu „sprawy z zakresu prawa pracy” w rozumieniu 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 cywilnego³. W celu wyeliminowania ewentualnych wątpliwości zaproponowano zmianę w art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez dodanie do katalogu spraw w zakresie prawa pracy sprawę o ustalenie, czy treść zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami lub czy został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu. Dodanie pkt 5 i 6 eliminuje wątpliwości, dotyczące zaliczenia spraw: o ustalenie liczby członków związku

² 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.

³ Por. I. Sierocka, Glosa do postanowienia SN z dnia 8 lipca 2015 r., I PK 250/14, OSP 2018/5/52, s. 118.

zawodowego oraz o ustalenie istnienia sporu zbiorowego i innych spraw związanych z przebiegiem sporu zbiorowego, do katalogu spraw z zakresu prawa pracy.

Art. 35

W przepisie tym przewiduje się nowelizację niektórych przepisów kodeksu pracy, w tym uchylenie Działu XI kodeksu pracy. Proponuje się zmianę:

- art. 9¹ kodeksu pracy – dodano zdanie drugie w § 3 tego przepisu. Spowodowane jest to uchyleniem przepisów Działu XI kodeksu pracy. Dotychczasowe zdanie drugie art. 9¹ § 3 kodeksu pracy nakazuje odpowiednie stosowanie skreślonego art. 241²⁷ § 3. Zatem konieczne było sformułowanie nowego brzmienia zdania drugiego art. 9¹ § 3 kodeksu pracy w którym określono, że w zakresie i przez czas określony w porozumieniu o zawieszeniu stosowania w całości lub części przepisów prawa pracy nie stosuje się z mocy prawa wynikających z przepisów prawa pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy;

- art. 23^{1a} kodeksu pracy – zmieniono § 2 – 4 a także skreślono § 5. Ta nowelizacja przepisów związana jest z uchyleniem art. 241²⁷ kodeksu pracy do którego odnosi się art. 23^{1a} kodeksu pracy. 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, a w konsekwencji będzie podlegało ewidencji w KEUZP, jeśli będzie zawarte z organizacją związkową;

- art. 151⁷ kodeksu pracy – 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 zamiast porozumienia zbiorowego:

- art. 67²⁰ kodeksu pracy - 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 do już zawartego układu. Przyjęcie tej reguły spowodowane jest tym, że projekt ustawy o UZP znacznie upraszcza zasady notyfikacji zawieranych układów zbiorowych pracy;

- art. 139 kodeksu pracy - zmiana tego przepisu przewiduje jako regułę wprowadzenie systemu przerywanego czasu pracy w drodze układu zbiorowego pracy;
- art. 150 kodeksu pracy – zmiana tego przepisu przewiduje jako regułę ustalenie organizacji czasu pracy w drodze układu zbiorowego pracy.

Art. 36

W tym przepisie dokonuje się zmiany art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela. Zmiana treści tego przepisu spowodowana jest uchynieniem przepisów Działu XI kodeksu pracy, do których odnosiło się dotychczasowe brzmienie tej regulacji.

Art. 37

Przepis ten uchyla ust. 3 art. 21 u.z.z.. Spowodowane jest to uchynieniem przepisów Działu XI kodeksu pracy, 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 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. Zasada niedyskryminacji jest zawarta w kodeksie pracy (rozdział IIa). Art. 18^{3a} kodeksu pracy zawiera otwarty katalog kryteriów dyskryminacji. Przepisy u.z.z. dotychczas obowiązujące umożliwiały pełną swobodę negocjacji związkom zawodowym oraz pracodawcom, natomiast nie odnoszą się do praw związkowych. 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.

Art. 38

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.

Art. 39

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. 40

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. 41

Przepis ten stanowi regulację przejściową. Określa on okres obowiązywania układów zbiorowych pracy zarejestrowanych przed wejściem w życie niniejszej ustawy. Układy zbiorowe pracy zawarte na czas nieokreślony obowiązywać będą przez pięć lat dla zakładowych układów zbiorowych pracy oraz dziesięć lat dla ponadzakładowych układów zbiorowych pracy od daty wejścia niniejszej ustawy w życie. Ustala on także obowiązek podjęcia rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy u pracodawcy, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa i który zatrudnia co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i nie jest objęty układem zbiorowym pracy. Takie rokowania będą musiały być podjęte w terminie dwóch lat od daty wejścia niniejszej ustawy w życie.

Art. 42

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, o których mowa w art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 2, art. 14 ust. 4, art. 15 ust. 6, art. 18. ust. 2, art. 19, art. 20, art. 23 ust. 3, art. 27 ust. 3, art. 30 ust. 2, art. 30 i art. 31 będzie realizowany jest poprzez przekazanie zgłoszenia zawierającego wymagane dane opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym do urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Ponadto do czasu utworzenia KEUZP wpis uważać się będzie za dokonany z chwilą otrzymania przez podmiot dokonujący zgłoszenia pisemnego potwierdzenia z urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy o przyjęciu danych, wraz z nadaniem numeru ponadzakładowemu układowi zbiorowemu pracy, zakładowemu układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu.

Art.43

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 swoim dzienniku urzędowym 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.

Ustawa ma wejść w życie dnia 1 stycznia 2025 r.

III. 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)

Projekt ustawy zostanie 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 2017 r. poz. 248) 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 (M.P. z 2022 r. poz. 348).

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 zgodnie z art. 25 projektu będą zawierać porozumienia określające warunki zatrudnienia oraz prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Projektowane przepisy nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.

<p>Nazwa projektu</p> <p>Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <p>Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> <p>Agata Oklińska – Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, tel. 538 117 090, e-mail: agata.oklinska@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 20.06.2024</p> <p>Źródło: Prawo UE KPO</p> <p>Nr w wykazie prac UC34</p>
---	---

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 i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i opartych na ustawie porozumień zbiorowych. Wyodrębnienie z ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878), 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 2022 r. poz. 854), 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 uwzględnił również wnioski, zawarte w dokonanej w ramach Krajowego Programu Odbudowy, zwanego dalej KPO, ekspertyzy, sporządzonej przez dr. B. Mądryckiego 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. Mądryckiego 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”, która zobowiązuje

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

państwa członkowskie do obejmowania jak największej liczby pracowników układami zbiorowymi pracy. Jednocześnie projekt ustawy o UZP wpisuje się w Zalecenie Rady 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 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. 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 1 291 protokołów dodatkowych;
w 2012 r. 92 układy (61 109 pracowników) oraz 1 265 protokołów dodatkowych;
w 2013 r. 109 układów (43 833 pracowników) oraz 1 131 protokołów dodatkowych;
w 2014 r. 88 układów (43 576 pracowników) oraz 1 030 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 oraz 1020 protokołów dodatkowych (brak danych o liczbie pracowników).

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 wypowiedzania 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 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 instytucji badawczych, podmiotów świadczących usługi komunalne oraz spółdzielni (w tym spółdzielni mieszkaniowych). Jeśli

² Ekspertyza, s. 12 i 13.

³ Ibidem, s 15.

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 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. 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. nr 34, poz. 408). Oczekiwany efekt 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 zwiększania dynamiki prowadzenia rokowań, poprzez ich coroczną ocenę. Zaprojektowane rozwiązania uwzględniły również kwestię zawierania układów zbiorowych pracy na 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, jednocześnie będzie to mechanizm mobilizujący strony do podejmowania rokowań układowych i aktualizacji postanowień uzgodnionych przez strony układu zbiorowego pracy. 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 2002/2041.

II. Wprowadzenie wpisu 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 przesyłania 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 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 2002/2041. 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. Jednocześnie sama treść układów zbiorowych pracy będzie znajdować się w wyłącznej dyspozycji stron zawierających ten układ, które będą mogły według własnego uznania decydować o jej udostępnianiu. W KEUZP

ewidencjonowane będą również porozumienia zbiorowe zawierane w drodze rokowań przez związki zawodowe oraz pracodawców, jak również powstające do nich protokoły dodatkowe. Ich treść, tak jak w przypadku układów zbiorowych pracy, pozostawać będzie w dyspozycji parterów społecznych, natomiast do KEUZP zgłaszane będą jedynie ściśle określone informacje. Rozwiązanie to jest niezbędne dla wypełnienia wymagań dyrektywy 2022/2041, jak również 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 par. 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 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), zwanej dalej „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 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz. U. z 1991 r. poz. 324)

- tzw. strajkowe (art. 9 lub art. 14 w zw. z art. 17 14 u.r.s.z.),

a także w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. z 2024 r. poz. 61), 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, zwanej dalej „u.c.p.k.”).

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. Określony czas obowiązywania układu zbiorowego pracy.

Uwzględnienie rozwiązania polegającego na wprowadzeniu określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy ma na celu zwiększenie dynamiki rokowań. Wymaga tego m.in. wejście w życie dyrektywy 2022/2041. Ponadto wnioski o konieczności wprowadzenia terminowości układów zbiorowych pracy wynikają z analizy dotychczasowego rejestrowania układów zbiorowych pracy. Obecna praktyka zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wyraźnie wskazuje, że możliwości zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony prowadzi z biegiem lat do zastoju rokowań. Strony często nie dokonywały ani przeglądu postanowień, ani nie przeprowadzały protokołami dodatkowymi aktualizacji rozwiązań zawartych w układach zbiorowych pracy. Brak rokowań układowych w odniesieniu do ponadzakładowych układach zbiorowych pracy prowadził do sytuacji, że 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 projekcie ustawy o UZP przewidziano dwa okresy obowiązywania układu zbiorowego pracy: :

- 5 lat dla zakładowego układu zbiorowego pracy,
- 10 lat dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Uwzględniono w ten sposób zróżnicowanie tych dwóch układów zbiorowych pracy. Jednocześnie strony układu zbiorowego pracy będą mogły przedłużyć jego obowiązywanie odpowiednio o:

- 5 lat dla zakładowego układu zbiorowego pracy,
- 10 lat dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Wprowadzenie określonego czasu dla obowiązywania zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wynika z oceny dotychczasowej praktyki układowej. Dotychczas strony korzystały w przeważającej większości z zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony. Skutkiem tego było często niepodejmowanie dalszych rokowań nad protokołami dodatkowymi. Zawarte układy zbiorowe pracy przez wiele lat pozostawały niezmienione. W Kodeksie Zbiorowego Prawa Pracy przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną autorzy w – art. 141 § 3 proponowali aby układ zawierany był się 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 w projekcie ustawy o UZP wydłużono ten czas i jednocześnie zaproponowano dla zakładowych układów zbiorowych pracy okres maksymalnego obowiązywania wynoszący 5 lat, a dla układów ponadzakładowych 10 lat. Zróżnicowanie to znajduje 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 układ zbiorowy pracy taki stosowny jest w większej liczbie podmiotów, posiadających zróżnicowaną strukturę zawodową.

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. 28 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..

VI. Uproszczenie procedury rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Dotychczasowa procedura rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w drodze rozporządzenia była dość skomplikowana. Celem proponowanych rozwiązań jest jej uproszczenie oraz uzależnienie podjęcia inicjatywy w tym zakresie od woli pracodawcy i współdziałających z nim związków zawodowych. W dotychczasowym przepisie art. 241¹⁸ kodeksu pracy o rozszerzenie mogły wnioskować jedynie organizacje pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Dodatkowym warunkiem było istnienie ważnego interesu społecznego oraz prowadzenie działalności gospodarczej takiej samej lub zbliżonej do działalności pracodawców objętych tym układem. W proponowanym art. 27 ustawy o UZP z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zwracać się będzie wspólnie pracodawca nie objęty żadnym układem i działająca u niego organizacja związkowa. Celem tego rozwiązania jest pozostawienie oceny zasadności rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy temu podmiotowi, który sam będzie wnioskował o objęcie go istniejącym ponadzakładowym układem zbiorowym 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. zmniejsza znaczenie umów sektorowych i nadaje 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 będą miały zastosowanie do wszystkich innych spraw w przypadku braku umów zakładowych. Oznacza to, że w przypadku wielu kwestii [pracowniczych] nadal obowiązywać będą 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

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

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 nowej umowy zbiorowej (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 żądaniem 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. W sektorze chemicznym i górniczym 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. zawierała 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
Osoby pracujące (ogółem)	<p>W IV kwartale 2021 r. liczba osób aktywnych zawodowo wyniosła 17 278 tys.</p> <p>Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 58%.</p> <p>Ogółem osoby pracujące 15 00,6 tys. W tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - w sektorze publicznym - 3402 tys. - sektorze prywatnym 11 599, 8 tys. - zatrudnieni na podstawie stosunku pracy – 12057,6 tys. 	Rocznik Statystyczny RP 2022, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022	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.

<p>w tym:</p> <p>Osoby wykonujące pracę zarobkową (pracownicy i osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podst. niż stosunek pracy)</p>	<p>- osoby wykonujące pracę nakładczą – 0,3 tys.</p> <p>- agenci – 2,6 tys.</p> <p>-----</p> <p>- tzw. „samozatrudnienie” ok. 1,3 mln</p> <p>- umowa zlecenie lub umowa o dzieło – ok. 0,9 mln</p> <p>- liczba osób, które w 2021 r. otrzymywały emerytury lub renty i jednocześnie były zatrudnione:</p> <p>- na podstawie umowy o pracę – 0,9 mln</p> <p>- na zlecenie lub umowę o dzieło – ok. 0,4 mln.</p>	<p>Wybrane zagadnienia rynku pracy – dane za 2021 r. GUS Informacje Sygnalne 30.12.2022</p>	<p>Potencjalne lepsze zabezpieczenie praw osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W szczególności nowe regulacje umożliwią prowadzenie rokowań w celu ujednoczenia zasad wykonywania obowiązków przez te osoby oraz wprowadzenie określonych standardów dla firm, w których świadczą pracę osoby na innej podstawie niż stosunek pracy.</p>
<p>Związki zawodowe</p>	<p>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 i 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,</p>	<p>GUS: 4.09.2023 r.</p> <p>Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2022 r.</p>	<p>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.</p> <p>Terminowość układów zbiorowych pracy, obowiązkowe przeglądy postanowień układowych oraz obowiązek podejmowania rokowań ułatwią inicjowanie przez związki zawodowe negocjacji z pracodawcami.</p>

	<p>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 rolników indywidualnych (0,1%).</p> <p>W 2022 r. do organizacji związkowych należących do central związkowych reprezentujących pracowników w Radzie Dialogu Społecznego (RDS) należało 81,7% aktywnych związków zawodowych.</p>		
<p>Pracodawcy (sektor publiczny) /przedsiębiorstwa</p>	<p>dane na koniec II kwartału 2022 r. – pracodawcy 625 tys., pracujący na własny rachunek – 3185 tys.</p> <p>W 2022 r. aktywnie działało 353 organizacje 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.</p>	<p>GUS, Biuletyn Statystyczny 7/2022 (tabl. 16 Pracujący w wieku 15-89 lat na podst. BAEL)</p> <p>GUS: 27.08.2019 r. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r.</p>	<p>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.</p>

pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw								
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe								
	(dodaj/usuń)								
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, 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.							
	(dodaj/usuń)								
Niemierzalne	(dodaj/usuń)								
	(dodaj/usuń)								
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń									
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu									
<input type="checkbox"/> nie dotyczy									
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).					<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy				
<input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input checked="" type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...					<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...				
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.					<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy				

<p>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.</p>	
<p>9. Wpływ na rynek pracy</p>	
<p>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).</p>	
<p>10. Wpływ na pozostałe obszary</p>	
<p>Omówienie wpływu</p>	
<p>11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego</p>	
<p>Planuje się wejście w życie przepisów ustawy o UZP w dniu 1 stycznia 2025 r. 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 przewidziany jest okres przejściowy, w trakcie którego informacje o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych wskazanych w ustawie o UZP zgłaszane będą poprzez przekazanie tego zgłoszenia zawierającego wymagane dane opatrzonym kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym do urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy. Termin wejścia ustawy o UZP w życie warunkowany jest wymogami dyrektywy 2022/2041.</p>	
<p>12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?</p>	
<p>Ewaluacja rozwiązań ustawowych przewidziana jest po 5 latach obowiązywania ustawy o UZP. Będzie ona przeprowadzona w oparciu o kwestionariusz przesłany stronie społecznej tj. organizacjom związkowym oraz organizacjom pracodawców.</p>	
<p>13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)</p>	
<p>Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce.</p>	

Błażej Mądrzycki¹

Łukasz Pisarczyk²

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

1. Uwagi wstępne. Przedmiotem ekspertyzy jest 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). 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). Szczegółowej analizie poddaliśmy 15 układów zbiorowych (po 5 zakładowych zarejestrowanych w Warszawie i Katowicach oraz 5 ponadzakładowych) 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

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.

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 autonomicznych³, a także wskazujących różne przyczyny kryzysu metody układowej⁴. Nawiązywaliśmy także do ustaleń dokonanych w ramach projektu „Autonomiczne źródła prawa pracy” (Ł. Pisarczyk, J. Rumian. K. Wieczorek), w

³ 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. Wratny, *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 Waclawa 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.

⁴ 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.

ramach którego również były prowadzone badania w rejestrach układów zbiorowych⁵. 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 pracy⁶ oraz kodeksu zbiorowego prawa pracy⁷. 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. Pogłębiający się kryzys dialogu społecznego w Polsce oraz wskazywane słabości dzisiejszej regulacji zdają się potwierdzać aktualność przynajmniej części zaproponowanych wówczas zmian (pomimo krytycznej oceny projektu w momencie jego prezentacji⁸).

⁵ 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.

⁶ <https://archiwum.mriips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy/>. Zob. też Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, *Kodeks pracy. Zbiorowy Kodeks Pracy. Projekty*, Katowice 2010.

⁷ <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 kodyfikacja a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019.

⁸ <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 Konstytucji⁹). Kwestia ta stanowi przedmiot licznych opracowań¹⁰, stąd nie będzie szerzej omawiana. W kontekście celów niniejszej ekspertyzy warto w sposób szczególny zaakcentować obowiązek promowania dobrowolnych rokowań zbiorowych¹¹. Zgodnie z art. 4 konwencji MOP nr 98¹² w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcania i popierania jak najszerszego 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 EKS¹³). 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

⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

¹⁰ 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.

¹¹ 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 Waclawa Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013.

¹² Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1.07.1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126).

¹³ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67).

kształcie) dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej¹⁴.

Przedmiotem artykułu 4 projektu dyrektywy jest promowanie negocjacji zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń. Jakkolwiek przedmiotem regulacji mają być rokowania płacowe, przyjęcie regulacji miałyby zasadniczy wpływ na cały system negocjacji zbiorowych (już choćby ze względu na znaczenie rokowań płacowych). Celem prawodawcy europejskiego jest zwiększenie zakresu rokowań zbiorowych. Dlatego 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 (art. 4 ust. 1 projektu). Co więcej, państwa członkowskie, w których zasięg negocjacji zbiorowych wynosi mniej niż 70 % pracowników 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 zbiorowych. Plan miałby być podawany do publicznej wiadomości oraz zgłaszany do Komisji Europejskiej. Warto przy tym zwrócić uwagę na sposób zdefiniowania pracownika w art. 2 projektu. Jest nim co prawda osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę lub pozostająca w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, jednak przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Biorąc pod uwagę tendencje w orzecznictwie TS UE (swoistą ewolucję pojęcia pracownika)¹⁵ mechanizmy przewidziane w dyrektywie mogą znaleźć zastosowanie w odniesieniu przynajmniej do niektórych grup zatrudnionych, które w świetle prawa polskiego nie mają statusu pracowniczego. Jakkolwiek na tym etapie prac jest zbyt wcześnie, aby przesądzać

¹⁴ Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej źródło: Euro-lex. Dostęp: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682>.

¹⁵ Zob. m.in. E. Menegatti, *The Evolving Concept of "worker" in EU law*, Italian Labour Law e-Journal 2019/1.

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 zbiorowych¹⁶.

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 normotwórczej¹⁷.

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 uprzywilejowania¹⁸, 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.¹⁹ 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

¹⁶ 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.

¹⁷ Szerzej na ten temat Ł. Pisarczyk, *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa 2022.

¹⁸ S. Piekarczyk, *Oddziaływanie zasady uprzywilejowania pracownika na relację postanowień układów zbiorowych pracy z przepisami państwowych aktów prawotwórczych a Konstytucja RP*, PiZS 2021/5.

¹⁹ Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).

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 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)²⁰. 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 pracowniczego²¹. 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 jest komunikacja Komisji Europejskiej²² z marca 2022 r., zakładająca akceptację porozumień zbiorowych zawieranych dla pewnych kategorii nie-pracowników (w tym

²⁰ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2).

²¹ 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.

²² Komunikat Komisji Zatwierdzenie treści projektu komunikatu Komisji – Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników Dz.U. UE 2022/C 123/01

ekonomicznie zależnych). Może to oznaczać istotną 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 przez związki zawodowe²³. 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 niepodejmowania 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

²³ 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.

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, 241²³, 241²⁸ § 2 k.p.). Ustawodawca nie zrezygnował z utrzymanej (początkowo jedynie przejściowo) możliwości zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych przez organy administracji publicznej dla podległych im jednostek budżetowych²⁴. 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

²⁴ Artykuł 9 ustawy z 9.11.2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 107, poz. 1127, z późn. zm.). 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.

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 wyroku Trybunału Konstytucyjnego²⁵ 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 zbiorowego²⁶.

²⁵ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18.11.2002 r. K. 37/01.

²⁶ Wyrok SN z 11.03.2014, 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). Wydaje się, że zwłaszcza to drugie kryterium jest kluczowe dla oceny stanu obecnego. Warto też zwrócić uwagę na tendencje rozwojowe (dynamikę) w zakresie zawierania układów zbiorowych i zakresu ich stosowania, a w rezultacie też liczby i zakresu obowiązujących porozumień. 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. Występuje grupa układów nieaktywnych (14/15), gdzie nie istnieje już organizacja pracodawców – strona układu (samo porozumienie nie zostało jednak rozwiązane). W rezultacie za aktywne można uznać obecnie co najwyżej 98 układów ponadzakładowych. 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. Jedyne 13 układów zostało zawartych

(lub „przejętych”) przez organizacje pracodawców, przy czym większość z nich nie jest już aktywna. Nadal obowiązują układy dla 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 pracowników²⁷. 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. Jedynie 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

²⁷ 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).

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).

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 1 291 protokołów dodatkowych;

w 2012 r. 92 układy (61 109 pracowników) oraz 1 265 protokołów dodatkowych;

w 2013 r. 109 układów (43 833 pracowników) oraz 1 131 protokołów dodatkowych;

w 2014 r. 88 układów (43 576 pracowników) oraz 1 030 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 pracowników²⁸) – 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 wypowiedania 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.).

²⁸ 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>).

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)²⁹ 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 zawierane są układy zakładowe dla pracodawców wchodzących w skład jednej osoby prawnej (lub innej jednostki organizacyjnej)³⁰. 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,

²⁹ Na dzień 26 maja 2022 r. było to 204 883 osób.

³⁰ Przykładem jest zakładowy układ zbiorowy dla pracowników „PKP Intercity” S.A.

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, 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, 7 404 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 ujednoczenia 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 „szczętkowe” 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 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 przestoju (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 instrument podczas koncertu, dodatkowe wynagrodzenie za próby i koncerty ponadwymiarowe czy dodatek objazdowy – za koncerty/występu 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 są 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. równoważny³¹ 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 12-miesięczny okres rozliczeniowy. Jeden z układów

³¹ 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.

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 zdrowia³² oraz dodatkowy urlop na leczenie uzdrowiskowe (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.

³² Staż pracy w danej kategorii podmiotów (20 lat), gwarancje zachowania prawa do 80% wynagrodzenia.

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.

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”³³). Wyrazem podejmowanych działań była m.in. konferencja poświęcona promowaniu rokowań wielozakładowych, w której uczestniczyli nie tylko partnerzy społeczni, lecz również przedstawiciele rządu³⁴. Organizowane były też inne konferencje promujące ideę rokowań układowych. Promocja układów zbiorowych jest również elementem programu OPZZ³⁵. Niewątpliwie strona związkowa wykazuje większe zainteresowanie zawieraniem układów zbiorowych i wykazuje w tym obszarze większą aktywność. Można jednak odnieść wrażenie, że dotychczas działania 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. Powiązaniem 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

³³ <https://www.tysol.pl/a37998-Nasz-wywiad-Piotr-Duda-W-przyszlej-kadencji-sejmu-emerytura-stazowa-i-uklady-zbiorowe>.

³⁴ <https://www.prawo.pl/kadry/piotr-duda-uklady-zbiorowe-to-nie-archaizm.266844.html>.

³⁵ <https://www.opzz.org.pl/assets/opzz/media/files/d2bde577-f1ee-4487-ae30-94714ab2fd99/program-opzz-na-lata-2018-2022.pdf>.

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 ujednoczeniem 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 ujednoczeniem.

Zestawienie nowych koncepcji zarządzania z tradycyjną formułą układu zbiorowego prowadziło do kolizji. Układy służące ujednoczeniu 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.)³⁶. 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 ujednoczenia 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 ujednoczenie 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

³⁶

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

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 (i utrzymania) 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 wyrzucić 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 uzwiązkowanie (niechęć pracowników do jakiegokolwiek 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 powiązani 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 zakładowe³⁷, 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 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.

³⁷ Przykładem grupa PKN Orlen <https://www.cire.pl/artykuly/serwis-informacyjny-cire-24/142798-pkn-orlen-zuzp-i-porozumienia-placowe-w-spolkach-grupy-orlen-powinny-godzic-interesy-stron>

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 obarczone 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.³⁸ 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.)³⁹ oraz przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 6 u.r.s.z.)⁴⁰. Zatrudnieni niebędący pracownikami korzystają też z ochrony i gwarancji wynikającej

³⁸ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2.06. 2015 r. K 1/13.

³⁹ Ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854).

⁴⁰ Ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123).

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 gwarantowałyby 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.

Co więcej, w pewnych obszarach nastąpiło zasadnicze ograniczenie zakresu podmiotowego układów zbiorowych pracy. Jakkolwiek kwestia ta była przedmiotem orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego⁴¹, nadal można mieć wątpliwości, czy tak restrykcyjne ograniczenie (jak np. w służbie cywilnej), gdzie ustawodawca nie bierze

⁴¹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17.11. 2015 r. K 5/15.

pod uwagę specyfiki pracy i podejmowanych czynności, jest rzeczywiście zgodne ze standardami międzynarodowymi.

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.

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 nadać 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.).

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 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. Jedyne 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. Wążąc 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)⁴² 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.

⁴² Wyroki SN 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.

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 (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.

Kolejną alternatywę dla rokowań układowych stanowi 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 w 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 rozbitcie rokowań 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)⁴³. Po pierwsze, oznacza to unifikację układów i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, które są zaliczane do źródeł

⁴³ Szeroko na ten temat zwłaszcza Z. Hajn, *Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa*, PiP 2021/5.

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 społecznych, w tym również 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.

5.3. Uproszczenie procedury układowej i rezygnacja z wymogu rejestracji. 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)⁴⁴.

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 mogłoby 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

⁴⁴ Zob. też J. Szmit, *Spory zbiorowe w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy*, PiZS 2018/7.

notyfikacji umożliwiłoby szybkie wejście w życie układów zbiorowych pracy i brak obaw co do zakwestionowania porozumienia. Nie oznacza to braku kontroli nad treścią układów, której w szczególności dokonywałyby sądy w procesie stosowania prawa.

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 uelastyczenie (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.

Nie uważamy natomiast, aby istniały 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. Powinna pójść za tym bardziej szczegółowa regulacja, która rozstrzygałaby 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 reprezentatywności⁴⁵. Pozwala ona nie tylko lepiej wykorzystać potencjał związkowy, ale również stanowi impuls do współpracy między różnymi związkami zawodowymi.

⁴⁵ Zob. m.in. J. Stelina, *Nowa koncepcja reprezentatywności organizacji związkowej*, PiZS 2008/6.

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, ulegałaby 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 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. 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 uzwiązkowaniu 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 konkurowania (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 obowiązaniu układów zbiorowych (art. 39), na poziomie ustawowym nie zdecydowano się na wprowadzenie takiego rozwiązania⁴⁶, 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

⁴⁶ T. Treu, *Labour Law in Italy*, Kluwer Law International 2007, s. 185.

też nie chcąc 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. 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). 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. Kwestia ta jest dyskusyjna już choćby ze względu na zasadę negatywnej wolności związkowej.

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 oddziałują 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. Miałyby 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 istotnego 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)⁴⁷.

Niezależnie od powyższego trzeba zwrócić uwagę na 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) wiąże nie tylko członków danego związku zawodowego (danych związków zawodowych), lecz również pracowników niezrzeszonych. Jakkolwiek rozwiązanie takie nie narusza

⁴⁷ Zob. m.in. T. Gyulavári, G. Kártyás, *The Hungarian Flexicurity Pathway?: New Labour Code After Twenty Years in the Market Economy*, Budapest 2015.

standardów międzynarodowych i jest stosowane w różnych 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)⁴⁸. Rozszerzanie formuły korzystności przez ważenie „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 umocowania 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

⁴⁸ Por. S. Piekarczyk, *Oddziaływanie zasady uprzywilejowania pracownika na relację postanowień układów zbiorowych pracy z przepisami państwowych aktów prawotwórczych a Konstytucja RP*, PiZS 2021/5.

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

Nawet gdyby przyjąć, 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 wyłonionymi 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.

Przede 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 pracy⁴⁹). Ważne jest, aby układy zbiorowe mogły tworzyć organizację czasu pracy dostosowaną do funkcjonowania i potrzeb organizacji. Pracodawcy wskazywali, 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 niemieckim⁵⁰). Układ zbiorowy określałby też długość okresu rozliczeniowego.

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 pozwalająca na kompleksową prezentację znaczenia i charakteru układów

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Zob. m.in. P. Hanau, A. Veit, *Das neue Recht der Arbeitszeitkonten*, München 2012.

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 wielozakładowych. Wsparcia, merytorycznego, jak i finansowego, mogłaby udzielać również RDS.

Wreszcie, proponuje się preferencje dla pracodawców objętych układami zbiorowymi (kwestie podatkowe, zamówienia publiczne, np. na zasadach analogicznych do preferencji dla podmiotów zatrudniających na podstawie umowy o pracę). Objęcie układem ponadzakładowym mogłoby stanowić przesłankę korzystania ze środków Funduszu Pracy na rozwój kapitału ludzkiego (np. dofinansowanie szkoleń). 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. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na kompetencje oraz faktyczną aktywność RDS.

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 demotywią 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);
- 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. niedopuszczalność 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 relacją układów zbiorowych do innych aktów, zasadami zawierania układów zbiorowych oraz kompozycją stron. Usunięcie (ograniczenie) innych dostrzeganych mankamentów również może się przyczyniać do poprawy sytuacji, choć być może nie ma charakteru kluczowego. Dotyczy to w szczególności podnoszonej zazwyczaj zgody na deregulację układową, której zakres trudno byłoby jednak precyzyjnie określić. Postulować należy raczej ograniczenie ingerencji ustawowej w obszarach, w których to układy zbiorowe mogłyby przejąć główną funkcję regulacyjną (np. czas pracy).

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), 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;
- 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 prostej 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;
- 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.

Proponowane zmiany prawdopodobnie nie spowodują przełomu w sytuacji rokowań zbiorowych, w szczególności nie doprowadzą do zasadniczego zwiększenia się zakresu objęcia pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową układami zbiorowymi pracy. Tego rodzaju zmiana byłaby możliwa dopiero wraz z ukształtowaniem się systemu rokowań wielozakładowych. Ich stymulacja wymagałaby jednak fundamentalnych zmian w kształtowaniu ładu społeczno-gospodarczego. Wobec słabości samych partnerów społecznych konieczne byłaby daleko idąca ingerencja państwa wymuszającego dialog wielozakładowy, a jego rezultatom nadającego walor powszechnego obowiązania. Głębokie zmiany mogą okazać się konieczne w związku z przyjęciem dyrektywy o płacy minimalnej i potrzebą implementacji wynikających z niej mechanizmów.

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 weryfikacji podpisów (pieczęci):

Nazwa dokumentu	ekspertyza_układy_Pisarczyk_Mądrzycki.pdf
Skrót dokumentu	D- E65C14E014B721AB7DEAFD2394E97C1C7A8A666CBEFCE2B331F59DCA09B7934C02A8081D203F038EFCBF668C30B0E386520ECDCEB6831D3FB7F0A24162A5161
Data weryfikacji	2024-06-24T14:26:56+02:00
Liczba złożonych podpisów (pieczęci)	1
Liczba prawidłowych podpisów (pieczęci)	1

Numer sygnatury	1
Wynik weryfikacji	WERYFIKACJA POZYTYWNA
Rodzaj podpisu	KWALIFIKOWANY PODPIS ELEKTRONICZNY
Format podpisu	PaDES_BASELINE_B
Dane sygnatariusza	Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk
Zakres podpisu	ekspertyza_układy_Pisarczyk_Mądrzycki.pdf
Posiadacz certyfikatu	Nazwa powszechna : Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk Identyfikator podmiotu : PNOPL-84012001543 Kraj : PL Numer seryjny : 470040227384565407 Ważny od - do : 2024.01.08 15:33 - 2026.01.09 00:59
Wydawca certyfikatu	Nazwa powszechna : CenCert QTSP CA Nazwa organizacji : Enigma Systemy Ochrony Informacji Sp. z o.o. Identyfikator organizacji : VATPL-5261029614 Kraj : PL Numer seryjny : 515838006971631663 Ważny od - do : 2023.09.15 12:56 - 2034.09.16 01:59
Status certyfikatu w dacie wykonania podpisu	Certyfikat ważny
Czas deklarowany złożenia podpisu	2024.06.24 14:26
Wiarygodny czas złożenia podpisu	2024.06.24 14:26

Dokument wydany przez NASK PIB - nie wymaga podpisu.

Data utworzenia raportu: 2024.06.24 14:32

D-E65C14E014B721AB7DEAFD2394E97C1C7A8A666CBEFCE2B331F59DCA09B7934C02A8081D203F038EFCBF668C30B0E386520ECDCEB6831D3FB7F0A24162A5161

Wersja raportu: 3.9.2

Raport z weryfikacji podpisów (pieczęci):

Nazwa dokumentu	OSR_do ustawy o UZP.pdf
Skrót dokumentu	D- D8369B5F4C18DB63A7638AB83ADFE0E5C454A97A0BCF5826A21230E64E24632E17689F4F879CA29B567AEE6F84AD73CAA8EC1736B65ECC4BB243733D53C79291
Data weryfikacji	2024-06-24T14:27:04+02:00
Liczba złożonych podpisów (pieczęci)	1
Liczba prawidłowych podpisów (pieczęci)	1

Numer sygnatury	1
Wynik weryfikacji	WERYFIKACJA POZYTYWNA
Rodzaj podpisu	KWALIFIKOWANY PODPIS ELEKTRONICZNY
Format podpisu	PaDES_BASELINE_B
Dane sygnatariusza	Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk
Zakres podpisu	OSR_do ustawy o UZP.pdf
Posiadacz certyfikatu	Nazwa powszechna : Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk Identyfikator podmiotu : PNOPL-84012001543 Kraj : PL Numer seryjny : 470040227384565407 Ważny od - do : 2024.01.08 15:33 - 2026.01.09 00:59
Wydawca certyfikatu	Nazwa powszechna : CenCert QTSP CA Nazwa organizacji : Enigma Systemy Ochrony Informacji Sp. z o.o. Identyfikator organizacji : VATPL-5261029614 Kraj : PL Numer seryjny : 515838006971631663 Ważny od - do : 2023.09.15 12:56 - 2034.09.16 01:59
Status certyfikatu w dacie wykonania podpisu	Certyfikat ważny
Czas deklarowany złożenia podpisu	2024.06.24 14:27
Wiarygodny czas złożenia podpisu	2024.06.24 14:27

Dokument wydany przez NASK PIB - nie wymaga podpisu.

Data utworzenia raportu: 2024.06.24 14:32

D-D8369B5F4C18DB63A7638AB83ADFE0E5C454A97A0BCF5826A21230E64E24632E17689F4F879CA29B567AEE6F84AD73CAA8EC1736B65ECC4BB243733D53C79291

Wersja raportu: 3.9.2

Raport z weryfikacji podpisów (pieczęci):

Nazwa dokumentu pismo MADB do związków_popr.pdf
Skrót dokumentu D-8F5029CD59D83CDAB86EFF41C64C1E3B57BD995AF6C547A0DCAC7AA7C297DB9AFD76F6BDDCC9625B5630D267B7526CE50FCE62F2C2216F2BFFA29556025D1E1B
Data weryfikacji 2024-06-24T14:26:30+02:00
Liczba złożonych podpisów (pieczęci) 1
Liczba prawidłowych podpisów (pieczęci) 1

Numer sygnatury	1
Wynik weryfikacji	WERYFIKACJA POZYTYWNA
Rodzaj podpisu	KWALIFIKOWANY PODPIS ELEKTRONICZNY
Format podpisu	PAdES_BASELINE_B
Dane sygnatariusza	Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk
Zakres podpisu	pismo MADB do związków_popr.pdf
Posiadacz certyfikatu	Nazwa powszechna : Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk Identyfikator podmiotu : PNOPL-84012001543 Kraj : PL Numer seryjny : 470040227384565407 Ważny od - do : 2024.01.08 15:33 - 2026.01.09 00:59
Wydawca certyfikatu	Nazwa powszechna : CenCert QTSP CA Nazwa organizacji : Enigma Systemy Ochrony Informacji Sp. z o.o. Identyfikator organizacji : VATPL-5261029614 Kraj : PL Numer seryjny : 515838006971631663 Ważny od - do : 2023.09.15 12:56 - 2034.09.16 01:59
Status certyfikatu w dacie wykonania podpisu	Certyfikat ważny
Czas deklarowany złożenia podpisu	2024.06.24 14:26
Wiarygodny czas złożenia podpisu	2024.06.24 14:26

Dokument wydany przez NASK PIB - nie wymaga podpisu.

Data utworzenia raportu: 2024.06.24 14:41

D-8F5029CD59D83CDAB86EFF41C64C1E3B57BD995AF6C547A0DCAC7AA7C297DB9AFD76F6BDDCC9625B5630D267B7526CE50FCE62F2C2216F2BFFA29556025D1E1B

Wersja raportu: 3.9.2

Raport z weryfikacji podpisów (pieczęci):

Nazwa dokumentu	projekt ustawy o UZP z parafą DP.pdf
Skrót dokumentu	D- FEA8266B4F9C46567B817510B465649F5D5C3B5210A5CB50070F043674FCA348B69A9627681AB89A8088F1F06823CA2DE8782725CE3CB8A1EC3A61D5FF5D483B
Data weryfikacji	2024-06-24T14:26:41+02:00
Liczba złożonych podpisów (pieczęci)	1
Liczba prawidłowych podpisów (pieczęci)	1

Numer sygnatury	1
Wynik weryfikacji	WERYFIKACJA POZYTYWNA
Rodzaj podpisu	KWALIFIKOWANY PODPIS ELEKTRONICZNY
Format podpisu	PaDES_BASELINE_B
Dane sygnatariusza	Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk
Zakres podpisu	projekt ustawy o UZP z parafą DP.pdf
Posiadacz certyfikatu	Nazwa powszechna : Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk Identyfikator podmiotu : PNOPL-84012001543 Kraj : PL Numer seryjny : 470040227384565407 Ważny od - do : 2024.01.08 15:33 - 2026.01.09 00:59
Wydawca certyfikatu	Nazwa powszechna : CenCert QTSP CA Nazwa organizacji : Enigma Systemy Ochrony Informacji Sp. z o.o. Identyfikator organizacji : VATPL-5261029614 Kraj : PL Numer seryjny : 515838006971631663 Ważny od - do : 2023.09.15 12:56 - 2034.09.16 01:59
Status certyfikatu w dacie wykonania podpisu	Certyfikat ważny
Czas deklarowany złożenia podpisu	2024.06.24 14:26
Wiarygodny czas złożenia podpisu	2024.06.24 14:26

Dokument wydany przez NASK PIB - nie wymaga podpisu.

Data utworzenia raportu: 2024.06.24 14:35

D-FEA8266B4F9C46567B817510B465649F5D5C3B5210A5CB50070F043674FCA348B69A9627681AB89A8088F1F06823CA2DE8782725CE3CB8A1EC3A61D5FF5D483B

Wersja raportu: 3.9.2

Raport z weryfikacji podpisów (pieczęci):

Nazwa dokumentu	uzasadnienie_projekt ustawy o UZP.pdf
Skrót dokumentu	D-840C26FF355CDDDB662126C59BA5F8C502984266730FC8374C8E7A50F4840D7F3951AB9F41BC00C5B82002857EF5F6A136D124EC049D64D10AB685B7A019FA972
Data weryfikacji	2024-06-24T14:26:35+02:00
Liczba złożonych podpisów (pieczęci)	1
Liczba prawidłowych podpisów (pieczęci)	1

Numer sygnatury	1
Wynik weryfikacji	WERYFIKACJA POZYTYWNA
Rodzaj podpisu	KWALIFIKOWANY PODPIS ELEKTRONICZNY
Format podpisu	PAdES_BASELINE_B
Dane sygnatariusza	Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk
Zakres podpisu	uzasadnienie_projekt ustawy o UZP.pdf
Posiadacz certyfikatu	Nazwa powszechna : Agnieszka Ewa Dziemianowicz-Bąk Identyfikator podmiotu : PNOPL-84012001543 Kraj : PL Numer seryjny : 470040227384565407 Ważny od - do : 2024.01.08 15:33 - 2026.01.09 00:59
Wydawca certyfikatu	Nazwa powszechna : CenCert QTSP CA Nazwa organizacji : Enigma Systemy Ochrony Informacji Sp. z o.o. Identyfikator organizacji : VATPL-5261029614 Kraj : PL Numer seryjny : 515838006971631663 Ważny od - do : 2023.09.15 12:56 - 2034.09.16 01:59
Status certyfikatu w dacie wykonania podpisu	Certyfikat ważny
Czas deklarowany złożenia podpisu	2024.06.24 14:26
Wiarygodny czas złożenia podpisu	2024.06.24 14:26

Dokument wydany przez NASK PIB - nie wymaga podpisu.

Data utworzenia raportu: 2024.06.24 14:33

D-840C26FF355CDDDB662126C59BA5F8C502984266730FC8374C8E7A50F4840D7F3951AB9F41BC00C5B82002857EF5F6A136D124EC049D64D10AB685B7A019FA972

Wersja raportu: 3.9.2