

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 zatrudnienia, 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 lobbingskiej 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 lobbingskiej 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.