

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 ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

§ 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 obowiązki 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/