

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 „k.p.”.

2. Stan obecny

Zgodnie z art. 59. ust. 2 Konstytucji RP związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień. Rozwinięcie norm konstytucyjnych stanowi Dział XI k.p. wraz z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 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 k.p. 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 k.p. Wyodrębnienie osobnej regulacji, dotyczącej zawierania i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, z k.p. wiąże się m.in. z przyjęciem odmiennej niż kodeksowa definicji „pracodawcy”. W projekcie ustawy o UZP pojęcie „pracodawca” zdefiniowano analogicznie jak w art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), zwanej dalej „u.z.z.” i tak pracodawcą na gruncie ustawy o UZP będzie nie tylko jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników, ale również takie jednostki organizacyjne i osoby fizyczne, które zatrudniają inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia. Zmiana ta podyktowana jest koniecznością dostosowania przepisów regulujących zawieranie UZP do ostatnich zmian w zakresie kręgu osób mogących tworzyć i przystępować do związków zawodowych oraz podejmować rokowania zbiorowe – zgodnie bowiem z nowelizacją ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych z 2018 r. tworzyć i przystępować do związków zawodowych mogą nie tylko pracownicy w rozumieniu k.p., ale także osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem nie innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

Projekt wdraża do polskiego porządku prawnego Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.Urz.UE.L.275 z 25.10.2022, str. 33), zwaną dalej „dyrektywą 2022/2041”. Zgodnie z jej postanowieniami państwa członkowskie wspierają budowanie i dalsze wzmocnienie zdolności partnerów społecznych do angażowania się w rokowania zbiorowe mające na celu ustalanie wynagrodzeń, w szczególności na poziomie sektorowym lub międzybranżowym. Przepis ten zobowiązuje państwa do zachęcania partnerów społecznych do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych negocjacji w sprawie wynagrodzeń i zapewnienia dostępu do informacji niezbędnych do takich rokowań oraz ochrony prawa do prowadzenia rokowań zbiorowych w tym ochrony pracowników i przedstawicieli związków zawodowych przed dyskryminacją z tytułu udziału w rokowaniach. Ponadto, każde państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80 %, zobowiązane jest do ustanowienia ram warunków sprzyjających

rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi oraz ustanawia plan działań na rzecz promowania rokowań zbiorowych.

Państwa członkowskie UE 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. Przedmiotowy projekt ma na celu przyznanie ułatwień dla stron dialogu, które w rezultacie przyczynią się do szerszego podejmowania rokowań zbiorowych oraz większego objęcia pracowników umowami zbiorowymi.

Niniejszy projekt ustawy o UZP jest również 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 k.p.. Rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy o UZP uwzględniają postulaty strony społecznej, przy zachowaniu jednocześnie części dotychczasowych rozwiązań, zawartych w uchylanym Dziale XI k.p.. Taka forma regulacji 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 bieżącą ocenę.

3.1. Zmiana dotycząca elementów treści układu zbiorowego pracy.

W projekcie ustawy o UZP wzięto pod uwagę postulat otwartego katalogu spraw regulowanych w układzie zbiorowym pracy. Partnerzy społeczni w ramach prowadzonych rokowań będą mogli wspólne ustalić, w jakim zakresie układ zbiorowy pracy może odmiennie regulować środowisko pracy, niż przewidują to rozwiązania ustawowe. Przy czym zachowano konieczność stosowania zasady korzystności wyrażonej w art. 9 k.p. Do stron układu

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

3.2. Dokonanie zgłoszenia do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy.

Projekt ustawy o UZP uwzględnia postulat uproszczenia procesu rejestrowania układów zbiorowych pracy. Zmiana sposobu ewidencjonowania układów zbiorowych pracy 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 umowach zbiorowych, w tym o 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 na wniosek dla każdej zainteresowanej osoby. W KEUZP ewidencjonowane będą również określone porozumienia zbiorowe zawierane w drodze rokowań przez związki zawodowe oraz pracodawców, jak również zawierane do nich protokoły dodatkowe. Rozwiązanie to jest niezbędne dla wypełnienia wymagań dyrektywy 2022/2041 w zakresie gromadzenia danych

statystycznych, jak również pozwoli wykazać, że dialog społeczny prowadzony jest nie tylko przy zawieraniu układów zbiorowych pracy, ale także w ramach zakończonych porozumieniem rokowań prowadzonych przez związki zawodowe oraz pracodawców.

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

- a) o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, jeżeli jest to uzasadnione kondycją finansową pracodawcy (art. 9¹ k.p.),
- b) o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 23^{1a} k.p.), które jest drugim z porozumień zbiorowych zawieranych w związku ze złą sytuacją finansową pracodawcy, mającym na celu uzupełnienie regulacji art. 9¹ k.p.,
- c) w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ k.p.),
- d) o stosowaniu przerywanego czasu pracy – art. 139 k.p.,
- e) o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy – art. 150 § 3 k.p.,
- f) w sprawie wykazu prac w porze nocnej – art. 151⁷ § 4 k.p.,
- 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).

Ewidencjonowane w KEUZP będą również porozumienia zbiorowe, które nie są oparte na ustawie, jeśli dotyczą warunków płacy, zawarte przez organizacje związkowe i pracodawców.

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 zakresie skorzystania z profesjonalnej pomocy mediatora. Osoba ta dawałby gwarancję bezstronności i pomagała w osiągnięciu rozwiązań korzystnych dla obu stron.

3.4. Czas obowiązywania układu zbiorowego pracy.

Początkowo rozważano uwzględnienie rozwiązania polegającego na wprowadzeniu wyłącznie określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy w celu zwiększenia dynamiki rokowań. Wymaga tego m.in. wejście w życie dyrektywy 2022/2041. Ponadto wnioski o konieczności wprowadzenia terminowości układów zbiorowych pracy wynikały z analizy dotychczasowego rejestrowania układów. Obecna praktyka zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy wyraźnie wskazuje, że możliwość zawierania tych układów na czas nieokreślony prowadzi z biegiem lat do zastoju rokowań. Dotychczas strony korzystały w przeważającej większości z zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony. Często nie dokonywano ani przeglądu postanowień, ani nie przeprowadzano protokołami dodatkowymi aktualizacji postanowień zawartych w ponadzakładowych układach zbiorowych pracy. Skutkiem tego było często niepodejmowanie dalszych rokowań nad protokołami dodatkowymi. Zawarte układy zbiorowe pracy przez wiele lat pozostawały niezmienione. Dodatkowo brak rokowań układowych w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy prowadził do sytuacji, 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 Kodeksie Zbiorowego Prawa Pracy przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną autorzy w art. 141 § 3 proponowali aby układ zawierany był na czas określony nie przekraczający 36 miesięcy. Związki zawodowe w uwagach zgłaszanych do projektu Kodeksu Zbiorowego Prawa

Pracy negatywnie oceniały 3-letni okres obowiązywania układu zbiorowego pracy – przepis dotyczył zarówno zakładowych, jak i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy – dlatego w pierwotnym 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 znajdowało uzasadnienie w większej trudności i skomplikowaniu negocjacji prowadzonych nad ponadzakładowym układem zbiorowych pracy – powodem jest np. większa liczba podmiotów, uczestników rokowań zarówno po stronie związkowej, jak również pracodawczej. Często taki układ zbiorowy pracy stosowny jest w większej liczbie podmiotów, posiadających zróżnicowaną strukturę zawodową.

Ze względu na uwagi parterów społecznych, pozostawiono jednak możliwość zawierania układów zarówno na czas określony, jak i na czas nieokreślony.

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 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 skomplikowana. Celem proponowanych rozwiązań jest jej uproszczenie rozszerzenia układu. Dodatkowo przewidziano odejście od wymaganego wcześniej istnienia ważnego interesu społecznego oraz prowadzenie działalności gospodarczej

takiej samej lub zbliżonej do działalności pracodawców objętych tym układem. W art. 31 projektu ustawy o UZP z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zwracać się będzie organizacja pracodawców, co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje związkowe, które zawarły ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Celem tego rozwiązania jest pozostawienie oceny zasadności rozszerzenia układu zbiorowego pracy podmiotom, które są już objęte jego postanowieniami na pracodawcę nie objętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka organizacja działa u tego pracodawcy.

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. W tej części projektu ustawy o UZP objaśnione zostały najważniejsze pojęcia używane w treści regulacji. Rozdział ten określa wymaganą treść układów zbiorowych pracy. Przewiduje się także możliwość sądowej kontroli zgodności z prawem treści układu zbiorowego pracy 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 bezpośrednie odniesienie się do istniejących już przepisów ustawowych, tak by stanowiły one z innymi regulacjami zbiorowego prawa pracy spójny system.

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 k.p. o układach zbiorowych pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty. W świetle wskazanych regulacji doszło do redefinicji pojęcia pracodawcy, nieograniczającej się tylko do prawa związkowego, ale rozciągającej się generalnie na zbiorowe stosunki 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 ust. 1 pkt 5 projektu ustawy o UZP zdefiniowano, czego ma dotyczyć „porozumienie zbiorowe”, oparte na ustawie, które będzie regulować warunki pracy i płacy, oraz porozumienie zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy, 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 k.p.). Wśród ustawowych podstaw zawierania porozumień zbiorowych wymienić należy: kodeks pracy, ustawę o zwolnieniach grupowych, o związkach zawodowych, o

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

rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o Radzie Dialogu Społecznego i o czasie pracy kierowców.

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 k.p. (obok ustaw i układów zbiorowych pracy) – stanowią źródła prawa pracy.

W przypadku porozumień nieopartych na ustawie, a dotyczących warunków płacy, to potrzeba ich ewidencjonowania wiąże się z koniecznością realizacji dyrektywy 2022/2041 w zakresie pozyskiwania danych statystycznych.

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 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 i innych osób wykonujących pracę zarobkową.

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

Art. 4.

Projektowany przepis określa wyłączenia dla zakresu podmiotowego układu zbiorowego pracy. W porównaniu do dotychczasowego brzmienia art. 239 § 3 k.p. usunięto wyłączenie układowej metody kształtowania stosunku pracy w stosunku do członków służby cywilnej. W doktrynie przyjmuje się, że norma art. 239 § 3 k.p. w stosunku do członków korpusu służby cywilnej jest niezgodna z regulacjami konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 151 oraz

konstytucyjną wolnością rokowań zagwarantowaną w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP (por. H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 297–298). Inny pogląd wyraził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 17 listopada 2015 r. (sygn. akt K 5/15) stwierdzając, że art. 239 § 3 pkt 1 k.p. jest zgodny z art. 59 ust. 2 i 4 Konstytucji RP w zw. z art. 11 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 r., zmienionej następnie Protokołami Nr 3, 5 i 8 oraz uzupełnionej Protokołem Nr 2 (Dz.U. 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.

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

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

W stanowisku Prokuratora Generalnego, przygotowanym w związku z postępowaniem przed TK w sprawie K 5/15 stwierdzono, że „(...) Pozbawienie możliwości zawarcia układu zbiorowego pracy pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania w różnych

segmentach administracji publicznej również nie przekonuje, ponieważ wyłączonych w art. 239 § 3 pkt 1 k.p. spod układów zbiorowych pracy pracowników nie objęto inną niż rokowania układowe metodą pozwalającą na uczestniczenie ich przedstawicieli w ustalaniu warunków wynagrodzenia za pracę, a to jest wymogiem wynikającym z art. 7 Konwencji nr 151. (...) Przyjęte w zaskarżonym przepisie wyłączenie nie może być uznane za środek służący popieraniu procedury dobrowolnych rokowań, czego wymagają ratyfikowane przez Polskę (...) przepisy konwencji międzynarodowych. Równocześnie wprowadzone w tym przepisie ograniczenie wolności związkowych nie jest konieczne w społeczeństwie demokratycznym, a jego zakres podmiotowy jest zbyt szeroki w świetle art. 1 ust. 2 Konwencji nr 151. W szczególności wyłączenie całego korpusu służby cywilnej z możliwości zawierania układów zbiorowych pracy nie jest niezbędne dla ochrony innych ważnych konstytucyjnych wartości, takich jak porządek publiczny lub zapewnienie dyscypliny budżetowej. Możliwość zawierania takich układów przez innych pracowników sfery budżetowej nie prowadzi do zagrożenia tych wartości, przy istnieniu niezbędnych zabezpieczeń prawnych. Trudno więc zasadnie twierdzić, że rozszerzenie uprawnienia do zawierania układów zbiorowych pracy na chociażby członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zagrozi chronionym konstytucyjnie wartościom.”

Mając powyższe na względzie, projektodawca zaproponował usunięcie dotychczasowego ograniczenia podmiotowego do wszystkich członków korpusu służby cywilnej, a pozostawił to ograniczenie dla funkcjonariuszy służb mundurowych. Podkreślić przy tym należy, że usunięcie omawianego ograniczenia nie będzie oznaczało dopuszczenia możliwości swobodnego normowania wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej w drodze układu zbiorowego pracy. Zgodnie bowiem zaproponowanym brzmieniem art. 4 ust. 2 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 k.p., co w istotny sposób mogło utrudniać zapoznanie się z nimi, jak również komplikować ich stosowanie. Zebranie przepisów dotyczących rokowań w jednym miejscu ułatwi korzystanie z zawartych w nim rozwiązań.

W art. 5 ust. 4-5 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.

Do art. 5 ust. 7-10 projektu ustawy o UZP przeniesiono i ujednolicono przepisy w zakresie reprezentacji pracowników podczas rokowań zarówno nad układem zakładowym, jak i ponadzakładowym. I tak, jeżeli osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których ma być zawarty układ zbiorowy pracy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu jego zawarcia prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy, nie krótszym niż jeden miesiąc od dnia zgłoszenia inicjatywy jego zawarcia, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione te organizacje związkowe, które do nich przystąpiły. Warunkiem prowadzenia rokowań nad układem zbiorowym pracy jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. Jeżeli przed zawarciem układu zbiorowego pracy zostanie utworzona organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

W art. 5 ust. 11 określono przesłanki obowiązkowego podjęcia rokowań układowych. Strona uprawniona do zawarcia układu zbiorowego pracy nie będzie mogła odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

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

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. W trakcie trwania rokowań nad

układem zbiorowym pracy strony mogą zdecydować o udziale mediatora, którego zadaniem jest pomoc stronom w osiągnięciu porozumienia co do treści układu. Aby usprawnić proces powoływania mediatora umożliwiono stronie pracodawczej oraz związkowej wspólny wybór mediatora lub wystąpienie do ministra właściwego do spraw pracy przez jedną ze stron z wnioskiem o wskazanie mediatora z prowadzonej przez niego listy.

Art. 7.

Przepis zasadniczo nie różni się od dotychczasowego art. 241⁴ k.p. 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. Przy czym wprowadzono 14 - dniowy termin na udzielenie informacji. 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.

W art. 8 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 porozumienia zmieniającego warunki zatrudniania, określone w innym akcie, stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie będą miały zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia 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 wprowadzać się będzie przez porozumienie co do zmiany treści aktu, będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej (art. 9 ust. 6 projektu ustawy o UZP).

Zróżnicowanie sytuacji z ust. 5 i ust. 6 wynika z faktu, że w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową nie mamy do czynienia z klasycznym stosunkiem pracy w rozumieniu k.p., wobec którego może być stosowane wypowiedzenie zmieniające. Porozumienie zmieniające warunki pracy nie jest uregulowane bezpośrednio przez k.p. Podstawę do jego zawarcia stanowi art. 353(1) Kodeksu cywilnego, co uzasadnione jest zobowiązaniowym charakterem zatrudnienia na tej podstawie oraz zasadą swobody umów.

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 k.p. oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Jest to uzasadnione stosowaniem zasady, że układ zbiorowy pracy może regulować kwestie wyłącznie na korzyść pracownika.

Art. 10.

W art. 10 ust. 1 projektu ustawy o UZP uregulowano obowiązki pracodawcy, związane z wejściem w życie układu zbiorowego pracy. Dotychczas regulacja ta była określona w art. 241¹² k.p. W projekcie ustawy o UZP przyjęto, że pracodawca będzie obowiązany:

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

2) na żądanie osoby objętej postanowieniami układu zbiorowego pracy udostępnić jego tekst;

3) przechowywać układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe.

Każda ze stron układu zbiorowego pracy będzie mogła udostępnić informacje w nim zawarte, w tym jego treść innym podmiotom, nie będącym stroną układu, chyba że zostało to inaczej uregulowane w jego postanowieniach. Natomiast w związku z art. 18 ust. 8 projektu ustawy o UZP, mówiącym o udostępnianiu treści cyfrowego odwzorowania układu lub porozumienia w trybie przepisów o dostępie do informacji publicznej wprowadzono wyraźne ograniczenie całkowitego wyłączenia w treści układu zbiorowego pracy, możliwości udostępnienia informacji w nim zawartych (szerzej w rozdziale 2 – Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy).

Art. 11.

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

Art. 12.

Powyższa regulacja jest wynikiem oceny dotychczasowej praktyki aktualizowania układów zbiorowych pracy, szczególnie w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Zdarzało się bowiem, że strony po zawarciu 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. 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. 12 projektu ustawy o UZP wprowadza obowiązek aktualizowania danych podlegających zgłoszeniu do KEUZP, zgodnie z wymogami statystycznymi zawartymi w dyrektywie 2022/2041.

Art. 13.

Przepis nakłada na strony obowiązek zachowania wszelkiej staranności w utrzymaniu zgodności z prawem postanowień układu. Jednocześnie 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: pracownik, nie będąca pracownikiem osoba wykonująca pracę zarobkową, organizacja związkowa lub pracodawca. W ten sposób znacznie zawężona zostanie liczba podmiotów, posiadająca możliwość zaskarżania zgodności z prawem układu zbiorowego pracy. Rozwiązanie to ma na celu ograniczenie składania takich wniosków przez podmioty, które nie są objęte układem zbiorowym pracy, a wprowadzone w nim postanowienia w żadnym stopniu ich nie dotyczą. Uwzględniono dodatkowo możliwość występowania do sądu pracy inspektorom pracy oraz prokuratorom, pomimo że nie są podmiotami objętymi postanowieniami układu, jednak mają interes prawny (publiczny) do podejmowania takiej czynności.

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. 6 projektu ustawy o UZP, zgodnie z którym w razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka o nieobowiązaniu układu zbiorowego pracy w całości lub w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. W art. 13 ust. 8 projektu ustawy o UZP doprecyzowano, że warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązaniu, stosuje się do dnia ich wypowiedzenia. Rozwiązanie to ma dać czas na dostosowanie treści aktów stanowiących podstawę wykonywania pracy zarobkowej do postanowień orzeczenia sądu. Zgodnie z art. 13 ust. 8 projektu ustawy o UZP wypowiedzenie lub zmiana warunków wykonywania pracy zarobkowej powinno nastąpić nie później niż w ciągu 2 miesięcy, licząc od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu.

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. Układ zbiorowy pracy będzie się rozwiązywał na podstawie zgodnego oświadczenia stron, z upływem okresu, na który został zawarty, z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron lub z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu o jego nieobowiązaniu. Jednocześnie utrzymano przepis dotyczący okresu wypowiedzenia układu zbiorowego pracy (3 miesiące, chyba że strony w układzie postanowią inaczej), uznając że daje on gwarancję, iż osoby objęte jego postanowieniami nie zostaną z dnia na dzień pozbawione korzyści wynikających z układu. Dodatkowo w ust 4 wskazano, że nie jest możliwe częściowe wypowiedzenie ani częściowe wystąpienie z układu zbiorowego pracy. Jeśli strony w danym zakresie nie chcą stosować postanowień układu, to powinny porozumieć się w tej kwestii, a nie podejmować jednostronną decyzję, na którą nie ma wpływu druga strona. Uznano, że podejmowanie jednostronnych rozstrzygnięć w tych sprawach nie sprzyja dialogowi społecznemu i nie promuje rokowań zbiorowych.

Art. 16.

Przepis reguluje przejście układu zbiorowego pracy wraz z pracownikami, po przejęciu zakładu pracy przez nowego pracodawcę. Przepis ten nie różni się od dotychczasowego art. 241⁸ k.p., przy czym należy wskazać, że utrzymano roczny termin obowiązywania postanowień układu u nowego pracodawcy z uwagi na fakt, że sytuacja regulowana w art. 16 dotyczy sytuacji przejściowej i tymczasowej. Wydłużanie okresu przejściowego, nie wspiera rokowań zbiorowych. Jest to rozwiązanie, które ma na celu umożliwienie nowemu pracodawcy zyskanie czasu na uporządkowanie sytuacji pracowników po zmianach organizacyjnych i własnościowych. Natomiast już w tym okresie związki zawodowe mogą podjąć rokowania układowe z nowym pracodawcą, w celu wypracowania jednolitych rozwiązań dla wszystkich pracowników.

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 w celu gromadzenia danych o układach i porozumieniach na potrzeby ich zgłaszania Komisji Europejskiej oraz udostępniania w trybie przepisów o dostępie do informacji publicznej.

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 zawartego do nich protokołu dodatkowego. Proponuje się, by co do zasady zgłoszenia o zawarciu układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub o zmianach ich dotyczących dokonywał pracodawca lub zakładowa organizacja związkowa, a w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego co najmniej dwóch pracodawców – jeden z pracodawców, organizacja pracodawców lub ponadzakładowa organizacja związkowa.

Rozwiązanie to wynika ze sposobu dokonywania zgłoszenia (art. 18 ust. 3). Zgłoszenie do KEUZP będzie musiało być opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, albo podpisane w inny sposób akceptowany przez system KEUZP, umożliwiającą jednoznaczną identyfikację podmiotu dokonującego zgłoszenia i dnia jego zgłoszenia.

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 dotyczyć będzie zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy albo porozumienia zbiorowego, system teleinformatyczny będzie mu automatycznie nadawał numer. Z kolei, gdy wnioskodawca nie otrzyma wspomnianego wyżej potwierdzenia będzie to oznaczało, że zgłoszenie zostało dokonane nieprawidłowo, lub nie zawierało wszystkich danych podlegających zgłoszeniu, lub nie było właściwie podpisane.

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 dwóch z najważniejszych celów niniejszego projektu, jakim są pełne poszanowanie autonomii partnerów społecznych w zakresie rokowań zbiorowych oraz maksymalne uproszczenie ewidencjonowania zawieranych układów zbiorowych pracy. Eliminacja prawnej oceny układu zbiorowego pracy, w tym jego cyfrowego odwzorowania, przez ministra właściwego do spraw pracy nie oznacza, że układ zbiorowy pracy nie będzie weryfikowany pod względem jego legalności. Taką ocenę będzie realizował sąd, wskutek wniesienia przez 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 (art. 13).

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). Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami (rozporządzenie Ministra pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i

kart rejestrowych – Dz. U. Nr 34, poz. 408), karty rejestrowe, zbiór układów oraz akta rejestrowe nie mogą być wnoszone poza miejsce ich przechowywania i przeglądane bez nadzoru upoważnionego pracownika. Powyższe oznacza, że jeśli ktoś chce się zapoznać z treścią danego układu, może to zrobić wyłącznie w siedzibie organu rejestrującego. Projektodawca uznał, że treść układu zbiorowego pracy i porozumienia powinna być łatwo dostępna dla każdej zainteresowanej osoby. Jest to istotna zmiana podejścia w odniesieniu do układów zbiorowych pracy, które wyłączone były dotychczas spod rozwiązań zawartych w ustawie o dostępie do informacji publicznej. Szeroki dostęp do treści układów i porozumień w ocenie projektodawcy przyczyni się do promowania rokowań zbiorowych, będzie stanowić zachętę dla organizacji związkowych i pracodawców do rokowań poprzez zapewnienie równego dostępu do informacji, a także umożliwi dostęp do treści ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, które mogą potencjalnie być rozszerzane na podmioty nieobjęte ich postanowieniami (art. 31). Na marginesie należy wskazać, że obecnie wiele przedsiębiorstw na swoich stronach internetowych publikuje treści zakładowych układów zbiorowych pracy. Zmiana podejścia do udostępniania treści zawartych w KEUZP znajduje również swoje odzwierciedlenie w przepisach przejściowych tj. art. 49.

Art. 19.

W art. 19 projektu ustawy o UZP ustalono elementy formularza elektronicznego, które będą dotyczyły zawartego 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. Przykładowo będzie się dokonywać zgłoszenia zawarcia układu zbiorowego pracy i porozumienia zbiorowego, przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy, zawarcia protokołu dodatkowego, rozwiązania układu czy też wypowiedzenia porozumienia zbiorowego.

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, z wyjątkiem treści układu lub porozumienia, które będą udostępniane na wniosek, będą ogólnie dostępne.

Dodatkowo, w art. 20 ust. 4 wskazano, które dane z KEUZP będą zgłaszane Komisji Europejskiej w celu realizacji obowiązków sprawozdawczych, wynikających z dyrektywy 2022/2041.

3. Rozdział 3 – Plan działań na rzecz wspierania rokowań zbiorowych

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

W art. 21 projektu ustawy o UZP ustanowiono obowiązek opracowania planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych, a także wskazano jego niezbędne elementy, w szczególności konieczność określenia harmonogramu jego realizacji oraz środków, mających na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych. Z kolei w art. 22 wskazano

Radę Dialogu Społecznego jako organ dokonujący przeglądu planu działania oraz wskazano miejsce publikacji planu i jego aktualizacji (BIP MRPiPS).

4. Rozdział 4 – 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. 23.

W art. 23 projektu ustawy o UZP wskazano, w jakiej formie zawiera się zakładowy układ zbiorowy pracy (forma pisemna), a także czas, na jaki może zostać on zawarty.

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

Tak więc, preferowane jest zawieranie zakładowych układów zbiorowych pracy na czas określony, przy czym szanując autonomię partnerów społecznych i dotychczasową praktykę, pozostawiono możliwość zawierania układów również na czas nieokreślony, jeśli taka będzie wola stron.

Art. 24.

Art. 24 co do zasady powiela obecnie obowiązujące przepisy. Przepis ustala podmioty, które będą mogły zawierać zakładowy układ zbiorowy pracy (pracodawca i zakładowe organizacje związkowe). Przewiduje się, że zakładowy układ zbiorowy pracy będą mogły zawrzeć podmioty, które prowadziły nad nim rokowania, tj.

- 1) wszystkie organizacje związkowe, lub
- 2) co najmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe.

Zakładowy układ zbiorowy pracy będzie obejmował wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową u pracodawcy, będącego stroną układu, chyba że w jego treści ustalone to będzie inaczej, a także będzie mógł obejmować emerytów i rencistów.

Art. 25.

Rozwiązania odnoszą się do ustalenia relacji pomiędzy zakładowym układem zbiorowym pracy a ponadzakładowym układem zbiorowym pracy i określają zasadę korzystności tj. postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie będą mogły być mniej korzystne dla osób wykonujących pracę zarobkową, niż postanowienia obejmującego ich ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Dodatkowo, przepis art. 25 ust. 2 projektu ustawy o UZP pozostawia poprzednią regulację z dotychczasowego art. 241²⁶ § 2 k.p. stanowiącą, że zakładowy układ zbiorowy pracy nie może być zawierany dla osób zarządzających zakładem pracy.

Art. 26.

Przepis określa zakres praw i obowiązków strony związkowej powstałej w wyniku połączenia zakładowych organizacji związkowych. Dodatkowo porządkuje też 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. 27.

Przepis uwzględnia postulat strony związkowej w zakresie dynamizacji rokowań zbiorowych. 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. 27 projektu ustawy o UZP, pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i nie objęty żadnym układem zbiorowym pracy, ma podejmować raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Natomiast jeśli w tym terminie nie podejmie rokowań, to z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy będzie mogła wystąpić zakładowa organizacja związkowa, a pracodawca nie będzie mógł odmówić podjęcia rokowań, analogicznie jak w przypadku obowiązku podjęcia rokowań, wynikającego z art. 5 ust. 11 projektu ustawy o UZP. Zapropionowane w projekcie cykliczne podejmowanie rokowań ma na celu wyrobienie w

partnerach społecznych nawyku podejmowania rokowań, jednocześnie brak obowiązku zawarcia układu pozwala na zachowanie wolności zawierania układów zbiorowych pracy.

Art. 28

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

5. Rozdział 5 - ponadzakładowy układ zbiorowy pracy

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

Art. 29.

W art. 29 projektu ustawy o UZP wskazano, w jakiej formie zawiera się ponadzakładowy układ zbiorowy pracy (forma pisemna), a także czas, na jaki może zostać on zawarty.

Jak już wspomniano powyżej, co do zasady, projektodawca preferuje, aby układy zbiorowe pracy były zawierane na czas określony w celu zwiększenia dynamiki rokowań. Wymaga tego m.in. wejście w życie dyrektywy 2022/2041 oraz ocena dotychczasowej praktyki układowej.

Analogicznie jak w przypadku układów zakładowych, preferowane jest zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy na czas określony, przy czym szanując autonomię partnerów społecznych i dotychczasową praktykę, pozostawiono możliwość zawierania również układów ponadzakładowych na czas nieokreślony, jeśli taka będzie wola stron.

Art. 30.

Za bardzo istotną zmianę uznać należy rozszerzenie listy podmiotów, które mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, przyznając możliwość zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy co najmniej 2 pracodawcom (grupa pracodawców), którzy nie muszą być zrzeszeni w organizacjach pracodawców. 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 przełożyć 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 k.p. 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 k.p.”) 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 k.p. ponadzakładowe układy zbiorowe pracy mogły być zawierane przez powyższe organy do dnia 31 grudnia 2003 r. (później termin ten wydłużono do dnia 31 grudnia 2008 r.). Czas ten służyć miał tym wszystkim państwowym i samorządowym jednostkom sfery budżetowej na powołanie własnych organizacji pracodawców, które obecnie mogą już negocjować i zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe dla zatrudnionych w tych jednostkach pracowników, natomiast po 2008 r. były one wyłącznie uprawnione do zawierania takich układów. Ustawą z dnia 28 marca 2008 r. zmieniającą ustawę o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 86, poz. 523) ograniczenie czasowe, tj. do dnia 31 grudnia 2008 r. zostało usunięte i zastąpione zwrotem „do czasu zrzeszenia się jednostek sfery budżetowej w organizacjach pracodawców”. Jak wskazano w uzasadnieniu do 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. 30 ust. 1 projektu ustawy o UZP usankcjonowano dodatkowo przepis przejściowy wprowadzony nowelizacją k.p.

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

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy będzie obejmował wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową u pracodawców, którzy są objęci jego postanowieniami, chyba że ustalone będzie inaczej, a także będzie mógł obejmować emerytów i rencistów.

Art. 31.

Przepis reguluje rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w formie rozporządzenia wydawanego przez ministra właściwego ds. pracy. Rozwiązania zawarte w niniejszej regulacji mają na celu uproszczenie całej procedury oraz uwzględnienie decyzji zarówno związków zawodowych, jak również pracodawcy w odniesieniu do zastosowania rozszerzenia. W dotychczasowym art. 241¹⁸ k.p. o rozszerzenie mogły wnioskować jedynie organizacje pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ zbiorowy pracy. Dodatkowym warunkiem było istnienie ważnego interesu społecznego oraz prowadzenie działalności gospodarczej takiej samej lub zbliżonej do działalności pracodawców objętych tym układem zbiorowym pracy. W praktyce procedura rozszerzenia układu ponadzakładowego nigdy nie została zastosowana.

Proponuje się, aby minister właściwy do spraw pracy, na pisemny, skierowany do niego wniosek organizacji pracodawców lub, co najmniej dwóch pracodawców lub organizacji związkowych, które zawarły ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, mógł rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie tego układu w całości lub w części na pracodawcę nie

objętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka organizacja działa u tego pracodawcy. Wniosek o rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy powinien wskazywać układ, którego stosowanie jest rozszerzane oraz zawierać stosowne dane identyfikujące pracodawcę oraz zakres stosowania układu, chyba że jest rozszerzany w całości.

Tym samym, zaproponowano odejście od konieczności występowania ze wspólnym wnioskiem organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych na rzecz wniosków indywidualnych podmiotów, które zawarły dany układ oraz zrezygnowano z przesłanek istnienia ważnego interesu społecznego oraz prowadzenia działalności gospodarczej takiej samej lub zbliżonej do działalności pracodawców objętych tym układem zbiorowym pracy. Propozycja ta ma na celu uproszczenie procedury rozszerzania układów ponadzakładowych. Natomiast jeśli minister właściwy do spraw pracy zdecyduje o nierozszerzaniu układu ponadzakładowego, informuje o tym pracodawcę, który miał być objęty takim układem.

Art. 32.

Przepis częściowo zmodyfikowany, zachowuje rozwiązania zawarte w dotychczasowym Dziale XI k.p. w zakresie łączenia lub podziału ponadzakładowej organizacji związkowej w odniesieniu do uprawnienia bycia stroną układu. W art. 32 ust. 2 projektu ustawy o UZP przewidziano możliwość wystąpienia pracodawcy z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w terminie miesiąca od rozwiązania wszystkich organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W tym celu pracodawca będzie mógł złożyć oświadczenie pozostałym stronom układu o wystąpieniu z układu w całości. Informacja o oświadczeniu podlegać będzie zgłoszeniu do KEUZP. Z kolei jej niezgłoszenie i powodować będzie obowiązek stosowania postanowień dotychczasowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Art. 33.

W art. 33 projektu ustawy o UZP wprowadzono możliwość występowania z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców objętych tym układem. Nie jest to tożsame z wypowiedzeniem układu, który nadal będzie obowiązywał. Będzie to następowało w formie oświadczenia złożonego wraz z jego uzasadnieniem stronom ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Dotychczas przepisy Działu XI k.p. możliwości takiej nie przewidywały, przez co niejednokrotnie pracodawca, który nie był w stanie z przyczyn ekonomicznych

stosować układu zbiorowego pracy zmuszony był go realizować do momentu kiedy strony tego układu w drodze nowego protokołu dodatkowego skreśliły go z listy podmiotów objętych ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Uznano, że gdy warunki ekonomiczne danego podmiotu będą naprawdę trudne, powinien on mieć możliwości uwolnienia się od stosowania postanowień układu zbiorowego pracy. Trudno bowiem zaakceptować sytuację, w której pracodawca będący w skomplikowanej sytuacji ekonomicznej nie może zrezygnować ze stosowania układu zbiorowego pracy, ponieważ strony, które go zawarły nie podejmują rokowań, aby zaktualizować listę pracodawców objętych układem zbiorowym pracy.

6. Rozdział 6 – ewidencjonowanie porozumień zbiorowych

Zasady zawierania porozumień zbiorowych określone są w przepisach odrębnych, w których przewidziana jest podstawa do ich 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. 34.

Przepis art. 34 określa, że porozumienia zbiorowe podlegające wpisowi do KEUZP zawiera się w przypadkach i w zakresie wskazanym w ustawach. Zgłoszeniu do KEUZP podlegają również porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, jeśli dotyczą warunków płacy.

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 dane dotyczące zasięgu objęcia rokowaniami zbiorowymi prowadzonymi wyłącznie z organizacjami związkowymi.

Dodatkowo postanowiono uwzględnić postulat partnerów społecznych, aby pozyskiwać dane dotyczące tzw. porozumień płacowych, które nie znajdują swojego oparcia w ustawach. Są to wszelkiego rodzaju porozumienia, zawierane pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową, które w swoich postanowieniach regulują kwestie związane z warunkami płacy. Potrzeba ewidencjonowania tego rodzaju porozumień bezpośrednio wynika z dyrektywy 2022/2041 z uwagi na ich zakres przedmiotowy (kwestie płacowe).

Art. 35.

Odmienne niż w przypadku układów zbiorowych pracy zgłoszenia porozumienia zbiorowego będzie dokonywał pracodawca na formularzu, którego elementy ustala art. 35 ust. 2 projektu ustawy o UZP.

Art. 36.

Analogicznie jak w przypadku układów zbiorowych pracy, wprowadzono obowiązek udostępnienia przez pracodawcę treści porozumienia zbiorowego na żądanie osoby objętej jego postanowieniami.

Art. 37

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. Nie należy dopuszczać, aby zawierane były porozumienia zbiorowe, które zawierają postanowienia niekorzystne dla pracowników.

7. Rozdział 7 – odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

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

Art. 38.

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

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

- odmawia podjęcia rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy,
- nie przekazuje 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,

- nie dokonuje zgłoszenia do KEUZP informacji, co skutkuje brakiem możliwości stosowania układu zbiorowego pracy,

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

Natomiast zgodnie z art. 38 ust. 2 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 zawiadamia osób objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, o każdej jego zmianie oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu,
- na żądanie osoby objętej postanowieniami układu lub porozumienia zbiorowego nie udostępnia jego tekstu,
- nie przechowuje układów zbiorowych pracy oraz protokołów dodatkowych,

popelnia wykroczenie i w związku z tym podlega karze grzywny, a postępowanie w sprawach o te czyny toczy się według przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 977).

Należy przy tym podkreślić, że sankcje karne o charakterze represyjnym (grzywna, kara ograniczenia wolności), zostały zastosowane w odniesieniu do takiego rodzaju czynności, które związane są w istotny sposób z prowadzeniem rokowań układowych (np. odmowa podjęcia rokowań). Projekt przewiduje jednak sankcje o innym charakterze, tj. sankcję nieważności w związku z brakiem zgłoszenia określonych informacji (art. 20 ustawy).

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

8. Rozdział 8 - przepisy zmieniające, przepisy dostosowujące i przepis końcowy

Rozdział 8 projektu ustawy o UZP wskazuje zmiany w przepisach obowiązujących. Rozdział ten zawiera także przepisy przejściowe, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania KEUZP.

Art. 39.

W art. 39 projektu ustawy o UZP proponuje się zmianę art. 476 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego, dalej zwanej „kodeksem postępowania cywilnego”. Przepis ten zawiera ustawową definicję spraw z zakresu prawa pracy. Zmienione brzmienie pkt 1¹ doprecyzowuje, że sprawą z zakresu prawa pracy jest nie tylko sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy, ale także o ustalenie jego treści w przypadku, gdy łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy. W dodanym pkt 4 art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego określono, że przez sprawę z zakresu prawa pracy rozumie się sprawę o ustalenie obowiązywania lub treści wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy. Dopuszczalność drogi sądowej z zakresu zbiorowego prawa pracy wywołuje kontrowersje w doktrynie i orzecznictwie. Jedni autorzy opowiadają się za wąskim rozumieniem „spraw z zakresu prawa pracy”. W ich ocenie przez tego rodzaju sprawy należy rozumieć sprawy enumeratywnie wymienione w art. 476 § 1 kodeksu postępowania 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, sprawy o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron, jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

Dodanie pkt 5 i 6 eliminuje wątpliwości, dotyczące zaliczenia spraw: o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej (kwestia korzystania z przymiotu

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.

reprezentatywności) oraz o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia, do katalogu spraw z zakresu prawa pracy. Zabieg ten ma na celu utrwalenie, że sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy należą co do zasady do spraw z zakresu szeroko pojętego prawa pracy i w związku z tym właściwym do ich rozstrzygnięcia jest sąd pracy.

Art. 40

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

- art. 9¹ k.p. – dodano zdanie drugie w § 3 tego przepisu. Spowodowane jest to uchyleniem przepisów Działu XI k.p. Dotychczasowe zdanie drugie art. 9¹ § 3 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie skreślonego art. 241²⁷ § 3. Zatem konieczne było sformułowanie nowego brzmienia zdania drugiego art. 9¹ § 3 k.p. w którym określono, w zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z przepisów prawa pracy, o których mowa w § 1, warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy Jednocześnie w § 4 dodano zdanie drugie, zgodnie z którym jeśli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy.

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

- art. 151⁷ k.p. – dodanie zdania drugiego w § 4 określa obowiązek ewidencji informacji o zawartym porozumieniu dotyczącym wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

Dodatkowo proponuje się kolejne zmiany, które są rezultatem przyznania prymatu dla zawierania układu zbiorowego pracy przed porozumieniem zbiorowym.:

- art. 67²⁰ k.p. - zmiana tego przepisu spowodowana jest przyjęciem podstawowej reguły, że w pierwszej kolejności zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w układzie zbiorowym pracy albo protokole dodatkowym dotyczącym zasad wykonywania pracy zdalnej do już zawartego układu. Przyjęcie tej reguły spowodowane jest tym, że projekt ustawy o UZP znacznie upraszcza zasady notyfikacji zawieranych układów zbiorowych pracy;
- art. 139 k.p. - zmiana tego przepisu przewiduje jako regułę wprowadzenie systemu przerywanego czasu pracy w drodze układu zbiorowego pracy;
- art. 150 k.p. – zmiana tego przepisu przewiduje jako regułę ustalenie organizacji czasu pracy w drodze układu zbiorowego pracy.

W przepisach przejściowych uchyla się również Dział IX k.p.

Art. 41.

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 uchyleniem przepisów Działu XI k.p., do których odnosiło się dotychczasowe brzmienie tej regulacji.

Art. 42.

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

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

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

I tak, pracodawca będzie zapewniał dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca przez niego wyznaczonego do wykonywania pracy osobom przez niego niezatrudnionym, działającym w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu oceny przestrzegania obowiązującego układu. Osoby korzystające z prawa dostępu będą zobowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego

pracodawcy, a korzystanie z prawa dostępu nie będzie mogło powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy. W przepisie wskazano również maksymalną liczbę osób, która w tym samym czasie będzie mogła korzystać w prawa dostępu (nie więcej niż 5 osób).

Art. 43.

Przepis ten wprowadza zmianę w art. 9 i art. 14 u.r.s.z. w zakresie ewidencji w KEUZP informacji o porozumieniu w sprawie zakończenia rokowań oraz o porozumieniu w sprawie zakończenia postępowania mediacyjnego.

Art. 44.

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

Art. 45

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. 46.

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. 47.

Przepis ten stanowi regulację przejściową. W ust. 1 wskazano, że porozumienia regulujące zasady pracy zdalnej, o stosowaniu przerywanego czasu pracy oraz o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy zawarte do chwili wejścia w życie ustawy o UZP pozostają w mocy lub są stosowane do dnia upływu terminu obowiązywania takiego porozumienia, jeśli jest w nim wskazany. W ust. 2 ustala się 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 żadnym układem zbiorowym pracy. Takie rokowania będą musiały być podjęte w terminie dwóch lat od daty wejścia ustawy w życie.

Art. 48.

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

Art.49.

Przepis określa sposób postępowania z układami zbiorowymi pracy i protokołami dodatkowymi, zawartymi na podstawie Działu XI k.p., a będącymi obecnie w dyspozycji organów rejestrowych. Zgodnie z nim, w terminie 2 lat od wejścia w życie ustawy, układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe zawarte na podstawie uchylanego Działu XI k.p, będące w dyspozycji właściwych okręgowych inspektorów pracy i ministra właściwego do spraw pracy, będą przekazywane do Archiwum Akt Nowych. Dodatkowo usankcjonowano zróżnicowanie w podejściu do możliwości zapoznania się z treścią układów zawartych na podstawie Działu XI k.p. Mając na względzie, że dotychczas przyjmowano, że dokumenty te pozostają poza regulacją ustawy o dostępie do informacji publicznej wprowadzono rozwiązanie zgodnie, z którym do czasu przekazania do Archiwum Akt Nowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych, zapoznanie się z ich treścią możliwe jest wyłącznie w miejscu ich przechowywania przez właściwego okręgowego inspektora pracy albo ministra właściwego do spraw pracy. Taka konstrukcja wynika również z okoliczności technicznych związanych z faktem prowadzenia dotychczasowej dokumentacji dotyczącej zakładowych oraz ponadzakładowych układów pracy wyłącznie w formie papierowej.

Art. 50.

Przepis określa termin ustalenia Planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych, o którym mowa w dyrektywie 2022/2041 i rozdziale 3 projektu ustawy o UZP.

Art. 51.

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.

Art. 52.

Przepis określa maksymalny limit wydatków z budżetu państwa przeznaczonych na wykonywanie zadań wynikających z ustawy, a związanych z utworzeniem KEUZP.

Art. 53

Przepis określa termin wejścia ustawy w życie. Ustawa ma wejść w życie z dniem następującym po jej ogłoszeniu. Jest to podyktowane tym, że termin implementacji dyrektywy 2022/2041 upływa w dniu 15 listopada 2024 r.

Zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1461) w uzasadnionych przypadkach akty normatywne mogą wchodzić w życie w terminie krótszym niż czternaście dni, a jeżeli ważny interes państwa wymaga natychmiastowego wejścia w życie aktu normatywnego i zasady demokratycznego państwa prawnego nie stoją temu na przeszkodzie, dniem wejścia w życie może być dzień ogłoszenia tego aktu w dzienniku urzędowym.

Wejście w życie ustawy w terminie niezapewniającym ustawowego *vacatio legis* jest podyktowane koniecznością prawidłowego wdrożenia przepisów dyrektywy w jak najszybszym możliwym terminie. Proponuje się, aby ustawa weszła w życie w możliwie krótkim terminie, tj. z dniem następującym po dniu jej ogłoszenia. Proponowane w projekcie ustawy rozwiązanie dotyczące terminu jej wejścia w życie jest dopuszczalne z punktu widzenia zasad demokratycznego państwa prawnego i uzasadnione interesem adresatów zawartych w niej norm prawnych.

Należy wskazać, że nie ma możliwości podjęcia pozalegisłacyjnych działań umożliwiających osiągnięcie zamierzonego celu. Dyrektywy zobowiązują państwa członkowskie UE do wprowadzenia do krajowego porządku prawnego przepisów prawnych niezbędnych do ich

wykonania. Wprowadzane rozwiązania powinny mieć charakter przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

III. POZOSTAŁE INFORMACJE

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

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

Projekt ustawy zostanie udostępniony na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz.U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Projekt ustawy nie dotyczy majątkowych praw i obowiązków przedsiębiorców lub praw i obowiązków przedsiębiorców wobec organów administracji publicznej. Projekt ustawy będzie miał wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców, którzy zgodnie z art. 25 projektu będą zawierać porozumienia określające warunki zatrudnienia oraz prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Projektowane przepisy nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.