

U S T A W A

z dnia 2024 r.

o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych¹²

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa określa zasady zawierania i ewidencjonowania 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) układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz innych czynności dotyczących tych układów i protokołów,
 - b) porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień oraz innych czynności dotyczących tych porozumień i protokołów;
- 2) 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;
- 3) organizacji związkowej – należy przez to rozumieć organizację reprezentującą osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których układ zbiorowy pracy jest zawierany:

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

² Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, 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.

- a) międzyzakładową organizację związkową, o której mowa w art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854), 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. 25² ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją), o której mowa w art. 25³ ust. 3 tej ustawy,
 - c) zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową zatrudnione u jednego pracodawcy;
- 4) 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;
- 5) porozumieniu zbiorowym – należy przez to rozumieć zawierane przez organizacje związkowe i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje pracodawców porozumienie zbiorowe inne niż układ zbiorowy pracy, oparte na ustawie, zawierane na zasadach i w trybie przewidzianym w ustawie, dotyczące warunków pracy i płacy, a także porozumienie zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy;
- 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 i 1222);
- 8) protokole dodatkowym – należy przez to rozumieć porozumienie zawierane przez strony układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego w formie pisemnej, zmieniające odpowiednio postanowienia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego;
- 9) reprezentatywnej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć reprezentatywną ponadzakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25² ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych lub reprezentatywną zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25³ ust. 1 i 2 tej ustawy;
- 10) układzie zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

2. Przepisy dotyczące układu zbiorowego pracy stosuje się odpowiednio do protokołu dodatkowego.

Art. 3. 1. 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. Układ zbiorowy pracy może określać sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

3. Zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy może obejmować sprawy dotyczące w szczególności:

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

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

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

6. Układ zbiorowy pracy może określać tryb:

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

Art. 4. 1. Układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla:

- 1) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania;
- 2) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w:
 - a) urzędach marszałkowskich,
 - b) starostwach powiatowych,
 - c) urzędach gminy,
 - d) biurach związków jednostek samorządu terytorialnego,
 - e) biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego oraz ich odpowiednikach;
- 3) sędziów, asesorów sądowych, prokuratorów i asesorów prokuratury;
- 4) funkcjonariuszy służb mundurowych.

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

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

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

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawcy;
- 2) powstrzymanie 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 układem zbiorowym pracy.

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

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

5. Udzielenie informacji, o których mowa ust. 4, następuje w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Jednocześnie pracodawca przekazuje posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.

6. Rokowania nad układem zbiorowym pracy są prowadzone przez przedstawicieli stron umocowanych odpowiednio zgodnie z:

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

7. 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.

8. 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.

9. Warunkiem prowadzenia rokowań nad układem zbiorowym pracy jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej.

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

11. Strona uprawniona do zawarcia 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 2 miesiące przed upływem okresu, na jaki został on zawarty, albo po dniu jego wypowiedzenia.

Art. 6. 1. Strony 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 układem zbiorowym pracy strony mogą zdecydować o udziale mediatora, którego zadaniem jest pomoc stronom w osiągnięciu porozumienia co do treści tego układu. Przepisy art. 10, art. 11 i art. 11¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), stosuje się odpowiednio.

Art. 7. 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania – na ich wniosek – informacji, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań w terminie nie później niż 14 dni od dnia otrzymania wniosku, chyba że strony postanowią inaczej. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

2. W przypadku uzyskania w trakcie prowadzenia rokowań przez przedstawicieli organizacji związkowych dostępu do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1233), są oni zobowiązani do zachowania ich w poufności.

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

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

Art. 8. W 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. Układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, zwanej dalej „KEUZP”.

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

3. Nie jest dozwolone nadawanie wstecznej mocy postanowieniom układu zbiorowego pracy.

4. Korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z 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 układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze wypowiedzenia, o którym mowa w art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

6. Nowo wprowadzone postanowienia układu zbiorowego pracy, obejmujące inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, mniej korzystne niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze porozumienia zmieniającego, o którym mowa w art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 i 1237), dotychczasowe warunki wykonywania pracy zarobkowej przez zmianę w akcie będącym podstawą wykonywania tej pracy w terminie ustalonym przez strony tego aktu.

7. Postanowienia 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. Przepisy ust. 5–6 stosuje się odpowiednio do przepisów prawa pracy, które obowiązywały u pracodawcy do czasu zawarcia układu zbiorowego pracy.

Art. 10. 1. Pracodawca jest obowiązany:

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

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

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

Art. 11. Treść postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony, biorąc pod uwagę zgodny zamiar stron i cel zawarcia układu.

Art. 12. Strony układu zbiorowego pracy są zobowiązane do bieżącej oceny aktualności jego postanowień, a także aktualizacji informacji, o których mowa w art. 19 ust. 1 pkt 6 i 7.

Art. 13. 1. Strony prowadzące rokowania nad układem zbiorowym pracy powinny dochować wszelkiej staranności, aby postanowienia układu były zgodne z przepisami prawa.

2. Pracownik, osoba wykonująca pracę zarobkową nie będąca pracownikiem, organizacja związkowa lub pracodawca, objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy, inspektor pracy lub prokurator, mogą wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa lub czy został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu.

3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, 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.

4. Wniesienie wniosku o którym mowa w ust. 2, nie wstrzymuje wejścia w życie i stosowania układu zbiorowego pracy.

5. 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.³) o postępowaniu nieprocesowym.

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

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

³ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, 1429, 1606, 1615, 1667, 1860, 2760 oraz z 2024 r. poz. 858, 859, 863, 1222 i 1237

8. Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązaniu, stosuje się do dnia upływu okresu ich wypowiedzenia w przypadku pracowników lub zmiany w akcie będącym podstawą wykonywania pracy zarobkowej w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Przepis art. 9 ust. 4 stosuje się odpowiednio.

9. Wypowiedzenie lub zmiana, o których mowa w ust. 8, powinny nastąpić nie później niż w terminie 2 miesięcy od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, o którym mowa w ust. 6.

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

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

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

Art. 15. 1. Układ zbiorowy pracy rozwiązuje się:

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

2. Okres wypowiedzenia układu zbiorowego pracy wynosi 3 miesiące, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

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

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

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

pracodawcę. Pracodawca może stosować do pracowników korzystniejsze warunki niż dotychczasowe warunki wynikające z układu zbiorowego pracy.

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

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

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 układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień w celu gromadzenia danych o układach zbiorowych pracy oraz porozumieniach zbiorowych na potrzeby przekazywania danych, o którym mowa w art. 20 ust. 4, a także udostępniania informacji, o którym mowa w art. 18 ust. 8.

Art. 18. 1. Zgłoszenie do KEUZP polega na wprowadzeniu danych przez formularz systemu teleinformatycznego KEUZP, udostępniony na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, a także załączeniu cyfrowego odwzorowania treści układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego.

2. Zgłoszenie 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 układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego dokonywane jest przez pracodawcę lub organizację związkową, 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 obejmującego jednego pracodawcę dokonuje pracodawca lub zakładowa organizacja związkowa, a w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego co najmniej dwóch pracodawców – jeden z pracodawców, organizacja pracodawców lub ponadzakładowa organizacja związkowa.

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 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 układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego.

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

9. Przepis ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio do protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego.

Art. 19. 1. W formularzu elektronicznym, o którym mowa w art. 18 ust 1, wskazuje się aktualne w dniu zawarcia 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, jeśli pracodawca taki kod posiada.

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

Art. 20. 1. Zgłoszeniu do KEUZP, pod rygorem nie wywoływania skutków prawnych, podlegają informacje dotyczące:

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

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

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

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

4. Dane zawarte w KEUZP, o których mowa w art. 19 ust. 1 pkt 6 oraz art. 35 ust. 2 pkt 6 są zgłaszane Komisji Europejskiej co dwa lata w terminie do dnia 1 października.

Rozdział 3

Plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych

Art. 21. 1. Minister właściwy do spraw pracy ustala Plan Działania na Rzecz Wspierania Rokowań Zbiorowych, zwany dalej „Planem działania”.

2. Plan działania jest ustalany po konsultacji, w drodze porozumienia lub na wspólny wniosek strony pracowników, o której mowa w art. 23 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 z

późn. zm⁴), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego” oraz strony pracodawców, o której mowa w art. 24 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

3. Plan działania określa jasny harmonogram i konkretne środki, mające na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców.

4. Plan działania zawiera co najmniej środki:

- a) wspierające budowanie i dalsze wzmocnianie zdolności organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców do angażowania się w rokowania zbiorowe mające na celu ustalanie wynagrodzeń, w szczególności na poziomie ponadzakładowym,
- b) zachęcające organizacje związkowe, pracodawców oraz organizacje pracodawców do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych rokowań zbiorowych w sprawie wynagrodzeń na równych zasadach, w ramach których strony mają dostęp do odpowiednich informacji w celu wykonywania swoich funkcji w odniesieniu do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń,
- c) ochrony korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz ochrony pracowników i przedstawicieli organizacji związkowych przed działaniami, które dyskryminują ich w odniesieniu do ich zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń,
- d) promowania rokowań zbiorowych w celu ustalania wynagrodzeń,
- e) ochrony organizacji związkowych, pracodawców i organizacji pracodawców uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub zarządzanie nimi.

Art. 22 1. Plan działania podlega przeglądowi w ramach Rady Dialogu Społecznego co pięć lat.

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

⁴ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568, 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586, 1723

Rozdział 4

Zakładowy układ zbiorowy pracy

Art. 23. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, albo na czas nieokreślony.

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

Art. 24 1. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy są:

1) pracodawca,

2) zakładowe organizacje związkowe;

2. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawierają z pracodawcą:

1) wszystkie organizacje związkowe lub

2) co najmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem.

3. 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.

4. Zakładowym układem zbiorowym pracy mogą być również objęci emeryci i renciści.

Art. 25. 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. 26. 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 albo w

części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 9 ust. 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 27. 1. Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty żadnym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.

2. W przypadku gdy pracodawca w terminie, o którym mowa w ust. 1, nie podejmie rokowań, z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy może wystąpić zakładowa organizacja związkowa, a pracodawca nie może odmówić podjęcia rokowań. Przepisy art. 5 ust. 3–10 stosuje się odpowiednio.

Art. 28. Przepisy rozdziału stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

Rozdział 5

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy

Art. 29. 1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, albo na czas nieokreślony.

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

Art. 30. 1. Uprawnionymi do rokowań nad ponadzakładowym układem zbiorowym pracy są:

- 1) organizacja pracodawców lub
- 2) pracodawcy, jeśli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców, lub
- 3) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych, lub

- 4) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych,
- 5) ponadzakładowa organizacja związkowa.

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

3. 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.

4. 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.

5. Ponadzakładowym układem zbiorowym pracy mogą być również objęci emeryci i renciści.

Art. 31. 1. Minister właściwy do spraw pracy, na pisemny, skierowany do niego wniosek organizacji pracodawców, co najmniej dwóch pracodawców lub organizacji związkowych, które zawarły ponadzakładowy układ zbiorowy pracy może 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.

2. Wniosek o rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy powinien wskazywać układ, którego stosowanie jest rozszerzane oraz 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;
- 4) uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

3. Minister właściwy do spraw pracy informuje wnioskodawcę na piśmie o rozstrzygnięciu w przedmiocie nierozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu

zbiorowego pracy na pracodawcę nie objętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.

Art. 32. 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.

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

Art. 33. 1. 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.

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

Rozdział 6

Ewidencjonowanie porozumień zbiorowych

Art. 34. 1. Porozumienia zbiorowe podlegające zgłoszeniu do KEUZP zawiera się w przypadkach i w zakresie wskazanym w ustawach.

2. Zgłoszeniu do KEUZP podlegają również porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, jeśli dotyczą warunków płacy.

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

Art. 35. 1. Zgłoszenie do KEUZP jest składane przez pracodawcę, który zawarł porozumienie zbiorowe.

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, określającym działalność przeważającą, jeśli pracodawca taki kod posiada.

Art. 36. Pracodawca jest obowiązany na żądanie osoby objętej postanowieniami porozumienia zbiorowego udostępnić jego tekst.

Art. 37. Postanowienia porozumienia zbiorowego nieopartego na ustawie nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego oraz przepisy układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, którymi pracodawca jest objęty.

Rozdział 7

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

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

- 1) wbrew nakazowi, o którym mowa w art. 5 ust. 11, odmawia podjęcia rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy,
- 2) nie przekazuje przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy informacji, o których mowa w art. 7 ust. 1,
- 3) narusza tajemnicę przedsiębiorstwa, o której mowa w art. 7 ust. 2,
- 4) nie dokonuje zgłoszenia do KEUZP, o którym mowa w art. 20 ust. 1,

– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

2. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem:

- 1) nie przekazuje, w terminie i w sposób o których mowa w art. 5 ust. 5, organizacji związkowej występującej z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych,
- 2) nie zawiadamia osób objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, o każdej jego zmianie oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu,
- 3) na żądanie osoby objętej postanowieniami układu lub porozumienia zbiorowego nie udostępnia jego tekstu,
- 4) nie przechowuje układów zbiorowych pracy oraz protokołów dodatkowych,

– podlega karze grzywny.

3. Postępowanie w sprawach o czyny określone w art. 34 ust. 2 toczy się według przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2024 r. poz. 977).

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

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

Rozdział 8

Przepisy zmieniające, przepisy dostosowujące, przepisy przejściowe i przepis końcowy

Art. 39. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, 1429, 1606, 1615, 1667, 1860, 2760 oraz z 2024 r. poz. 858, 859, 863, 1222 i 1237) 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 układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki osób wykonujących pracę zarobkową, pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej,

- 5) o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej,
- 6) o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia”.

Art. 40. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222):

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. 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...).”;

3) art. 67²⁰ otrzymuje brzmienie:

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

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

§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni:

- a) od dnia rozpoczęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub protokołem dodatkowym dotyczącym zasad wykonywania pracy zdalnej, albo
- b) od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia, o którym mowa w § 1
 - nie dojdzie do ich zawarcia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku rokowań lub uzgodnień.

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

§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie został zawarty układ lub protokół dodatkowy, o którym mowa w § 1, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo 2, albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 i § 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

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

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3;

- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczału, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

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

§ 8. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”;

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. 77² § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 4 ust. 4, art. 9 ust. 4 i 8 oraz art. 22 ust. 2 ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych”;

6) w art. 139:

a) § 3 otrzymuje brzmienie:

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

b) uchyla się § 5;

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

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

8) w art. 151⁷ w § 4 dodaje się zdaniu drugie w brzmieniu:

„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...).”;

9) uchyla się dział jedenasty.

Art. 41. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986) 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. 42. 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, działającym w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu oceny przestrzegania obowiązującego układu.

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

1) zakładowej organizacji związkowej, która swym działaniem obejmuje tego pracodawcę,

2) związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy.

3. Osoby korzystające z prawa dostępu są zobowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Korzystanie z prawa dostępu nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy.

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

4) w art. 35 w ust. 1 w pkt 7 po wyrazach „art. 34 1 ust. 4” dodaje się wyraz „,” i dodaje się pkt 8–9 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;

9) nie przestrzega wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy podczas czynności, o których mowa w art. 28¹.”.

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

1) w art. 9 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, 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. 44. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2024 r., poz. 977) w art. 17 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119–123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, 742, 858, 863 i 1089), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2024 r. poz. 449), w sprawach o wykroczenia określone w art. 38 ust. 2 ustawy z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z ...), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z

wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy."

Art. 45. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61) w art. 3 dodaje się ust. 6 w brzmieniu: „6. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 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. 46. 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. 47. 1. Porozumienia regulujące zasady pracy zdalnej, o stosowaniu przerywanego czasu pracy oraz o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy 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.

2. Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i nie objęty żadnym układem zbiorowym pracy, podejmuje rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy w terminie 2 lat od daty wejścia niniejszej ustawy w życie. Przepis art. 27 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 48. 1. W terminie 2 lat od wejścia w życie niniejszej ustawy, utworzona zostanie KEUZP.

2. W terminie 1 roku od utworzenia KEUZP, pracodawca objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego dokonuje zgłoszenia do KEUZP informacji, o których mowa w art. 19 ust. 1, art. 20 ust. 1 lub art. 35 ust. 2, wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz protokołów dodatkowych, z zastrzeżeniem, że informacje, o których mowa w art. 19 ust. 1 i art. 35 ust. 2 wskazuje się aktualne na dzień zgłoszenia.

3. Do czasu utworzenia KEUZP obowiązek zgłaszania informacji, o których mowa w art. 19 ust. 1, art. 20 ust. 1 i art. 35 ust. 2 realizowany jest przez przekazanie drogą elektroniczną zgłoszenia zawierającego wymagane dane opatrzonego kwalifikowanym podpisem

elektronicznym lub podpisem zaufanym do urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy.

4. Do czasu utworzenia KEUZP zgłoszenie uważa się 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.

5. Potwierdzenie przyjęcia danych przesyłane jest przez urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy w terminie do 3 miesięcy od dnia wpłynięcia zgłoszenia zgodnie z ust. 2 i 3.

Art. 49. 1. W terminie 2 lat od wejścia w życie niniejszej ustawy, układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe zawarte na podstawie Działu XI ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy, uchylanego niniejszą ustawą, będące w dyspozycji właściwych okręgowych inspektorów pracy i ministra właściwego do spraw pracy, są przekazywane do Archiwum Akt Nowych.

2. Do czasu przekazania do Archiwum Akt Nowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych, o których mowa w ust. 1, zapoznanie się z ich treścią możliwe jest wyłącznie w miejscu ich przechowywania.

Art. 50 W terminie jednego roku od wejścia w życie niniejszej ustawy, ustala się Plan działania, którym mowa w rozdziale 3 niniejszej ustawy.

Art. 51. 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 1 miesiąca przed dniem utworzenia KEZUP.

Art. 52 1. Maksymalny limit wydatków z budżetu państwa przeznaczonych na wykonywanie zadań wynikających z niniejszej ustawy wynosi w roku:

- 1) 2026 – 2,8 mln złotych;
- 2) 2027 – 0,6 mln złotych;
- 3) 2028 – 0,6 mln złotych;
- 4) 2029 – 0,6 mln złotych;
- 5) 2030 – 0,6 mln złotych;
- 6) 2031 – 0,6 mln złotych;
- 7) 2032 – 0,6 mln złotych;

- 8) 2033 – 0,6 mln złotych;
- 9) 2034 – 0,6 mln złotych;
- 10) 2035 – 0,6 mln złotych.

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

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

Art. 53. Ustawa wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.