**Protokół rozbieżności do projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Zgłaszający uwagę** | **Jednostka redakcyjna projektu, której uwaga dotyczy** | **Treść uwagi** | **Jednostka redakcyjna nowej wersji projektu, jeśli nastąpiły istotne zmiany** | **Uwaga**  **N – nieuwzględniona**  **CU – częściowo uwzględniona** | **Stanowisko MRPiPS** |
| 1. | MF | art. 2 pkt 2 | W projekcie niezależnie od definicji pracownika pojawiło się pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową, tj. osoby, o której mowa w art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854). Zgodnie z przywołanym przepisem, przez osobę wykonującej pracę zarobkową należy rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy.  Do ewentualnego więc rozważenia poddaję kwestię przeredagowania definicji osoby wykonującej pracę zarobkową w taki sposób, aby nie odwoływała się ona do ustawy o związkach zawodowych, ewentualnie wyłączała z kręgu podmiotowego objętych projektowaną ustawą - funkcjonariuszy służb mundurowych, w tym funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej. Niekwestionowana w doktrynie specyfika służby jako zupełnie odrębnego stosunku zatrudnienia, o cechach relewantnych w stosunku do umownego stosunku pracy i pochodnych takiego stosunku, czyni bezzasadnym tworzenie przepisów, które choćby hipotetycznie dawałyby funkcjonariuszom służb mundurowych prawo zawierania zbiorowych układów pracy. Zgodnie z wymogami zadań w zmilitaryzowanych służbach państwowych funkcjonariusze nie są pracownikami, a ich prawa i obowiązki są regulowane przepisami ustaw, zwanymi pragmatykami służbowymi, zaliczanymi do prawa  administracyjnego i poddanymi rygorom tej dziedziny prawa. Stosunki służbowe mianowanych żołnierzy zawodowych, funkcjonariuszy Agencji Wywiadu i Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (poprzednio Urzędu  Ochrony Państwa), Policji i Straży Więziennej nie są stosunkami pracy w rozumieniu KP (wyr. NSA z 5.6.1991 r., II SA 35/91, ONSA 1991, Nr 3–4, poz. 64 z glosą J. Łętowskiego, OSP 1992, Nr 1, poz. 25). Odnosi się to również do Straży Granicznej oraz Państwowej Straży Pożarnej (post. NSA z 29.1.1993 r., II SA 2468/92, ONSA 1994, Nr 2, poz. 58; post. SN z 23.11.1994 r., III PO 8/94, OSNAPiUS 1995, Nr 7, poz. 92; wyr. WSA z 4.1.2011 r., II SA/Wa 1145/10, Legalis), a także funkcjonariuszy celnych. (Komentarz do Kodeksy pracy - red. Muszalski/Walczak 2024, wyd. 14/Muszalski/Godlewska-Bujok). | Art. 2. 1. Ilekroć w ustawie jest mowa o:  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;  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. | CU | Uwaga częściowo uwzględniona.  W definicjach utrzymano bezpośrednie odniesienie się do istniejących już przepisów ustawowych, tak by stanowiły one z innymi regulacjami zbiorowego prawa pracy spójny system.  W nowym projekcie zaproponowano natomiast usunięcie dotychczasowego ograniczenia podmiotowego do wszystkich członków korpusu służby cywilnej oraz dla urzędników służby cywilnej i urzędników państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania, osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej. Natomiast pozostawiono ograniczenie dla funkcjonariuszy służb mundurowych. |
| 2. | Szef KPRM | art. 4 ust. 4 | Projektowany art. 4 ust. 4 powinien zostać uzupełniony o wyłączenie możliwości zawarcia zakładowego układu zbiorowego oraz ponadzakładowego układu  zbiorowego dla członków korpusu służby cywilnej, analogicznie jak miało to miejsce dotychczas.  Zakładowy lub ponadzakładowy układ zbiorowy można zawrzeć w celu określenia spraw nieuregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący. Jednakże w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej istnieje już dalece ukształtowana pragmatyka służbowa, która zapewnia jednolite  podstawowe warunki zatrudnienia dla wszystkich członków korpusu służby  cywilnej. Taka jednolita pragmatyka służbowa oraz wspólne standardy mają doniosłe znaczenie wobec brzmienia art. 153 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zgodnie z którym korpus służby cywilnej funkcjonuje w celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań. Nad zachowaniem takiej jednolitej pragmatyki służbowej oraz wysokich standardów zatrudnienia czuwa Szef Służby Cywilnej, którego szerokie kompetencje w tym zakresie przewiduje ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 409). Tym samym wydaje się, że tworzenie dodatkowej pragmatyki służbowej za pomocą układów zbiorowych pracy wobec członków służby cywilnej może okazać się nadmiarowe. Ponadto, szereg podstawowych warunków zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, regulowany jest w drodze aktów prawnych i tym samym nie podlega modyfikacji w drodze zawarcia układu zbiorowego pracy. Uzasadniając potrzebę wyłączenia możliwości zawarcia zakładowego oraz ponadzakładowego układu zbiorowego dla członków służby cywilnej, warto także odwołać się do przywoływanego przez Wnioskodawcę wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 listopada 2015 r. sygn. K 5/15. Należy bowiem zauważyć, że przedstawione w uzasadnieniu do projektu rozważania Trybunału Konstytucyjnego zdają się dotyczyć bardziej niezasadności rozróżniania możliwości  zawierania układów zbiorowych w ramach różnych grup pracowniczych, z których składa się korpus służby cywilnej (np. dyferencjacji sytuacji prawnej pracowników  urzędów oraz urzędników mianowanych), aniżeli krytyki zróżnicowania dopuszczalności zawierania układów zbiorowych dla członków służby cywilnej oraz pozostałych uczestników rynku pracowniczego (np. w sektorze prywatnym). Wręcz przeciwnie, Trybunał Konstytucyjny w przywoływanym wyroku zdaje się opowiadać za słusznością odstąpienia od możliwości zawierania układów zbiorowych dla członków korpusu służby cywilnej. W odniesieniu do przywoływanego wcześniej art. 153 Konstytucji Rzeczypospolitej  Polskiej, Trybunał wskazuje, że „*założenie wykonywania zadań państwa w sposób rzetelny, bezstronny i politycznie neutralny powoduje, że system ustalania wynagrodzeń*  *dla tej zetatyzowanej struktury powinien być bliższy systemowi przewidzianemu dla sędziów i prokuratorów niż modelowi typowej umowy o pracę. Natomiast metoda*  *układowa do takich założeń nie pasuje, skutkować bowiem może niepożądaną*  *wewnętrzną dyferencjacją warunków zatrudnienia, a ponadto okoliczności prowadzenia negocjacji układowych mogłyby negatywnie wpływać na te konstytucyjne cechy służby*  *cywilnej.*”. Przy czym podkreślić należy, iż przedłożony projekt ustawy przewiduje – tak jak dotychczas – iż zakładowego oraz ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów, których charakter wykonywanej pracy w ocenie Trybunału Konstytucyjnego zbliżony jest do charakteru pracy członków korpusu służby cywilnej. Ponadto, mając na względzie omówiony tu także aspekt regulowania wielu spraw  pracowniczych członków korpusu służby cywilnej w drodze aktów prawnych, Trybunał Konstytucyjny stanął na stanowisku, że „*ograniczenie możliwości zawierania przez związki zawodowe układów zbiorowych na rzecz członków korpusu służby*  *cywilnej wpisuje się w polski porządek publiczny, którego elementem są – referowane wcześniej - ustalanie warunków pracy członków korpusu służby cywilnej w drodze aktów*  *normatywnych, przy udziale (konsultacji) związków zawodowych w ich tworzeniu, a także prawo urzędników do przynależności do związków zawodowych (wolność koalicji), uprawnienia związków zawodowych do prowadzenia też rokowań innych niż rokowania*  *zmierzające do zawarcia układu zbiorowego w rozumieniu k.p., jak też szczegółowe rozwiązania określające status służby publicznej bliski systemowi kariery (a nie systemowi stanowisk).*”. W tym miejscu przyznać należy natomiast to, że oprócz podstawowych warunków  zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, które regulowane są w aktach  normatywnych, istnieją także inne sprawy pracownicze obejmujące służbę cywilną, które nie zostały określone w prawie. Takie kwestie mogłyby bowiem potencjalnie stanowić przedmiot zakładowych tudzież ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, zawieranych dla członków korpusu służby cywilnej. Niemniej jednak, Trybunał Konstytucyjny wypowiedział się także w tym zakresie, przyjmując  sceptyczny pogląd na takie rozwiązanie. Wskazał bowiem, że „*określenie tych innych spraw ma charakter akcesoryjny względem zasadniczych postanowień układu, stąd trudno zakładać i rozważać samodzielny byt takiego układu, który składałby się wyłącznie z takich, marginalnych dla treści stosunku zatrudnienia, uzgodnień.*”. W takim stanie rzeczy wydaje się, iż przewidziana w niniejszym projekcie możliwość zawierania ponadzakładowych oraz zakładowych układów zbiorowych pracy  dla członków korpusu służby cywilnej może nie wpisywać się dostatecznie w system służby cywilnej. | 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. | N | Uwaga nieuwzględniona  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 z 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.  Takie ukształtowanie regulacji związane jest z wymogami dyrektywy oraz koniecznością dążenia państw członkowskich do objęcia jak największej liczby pracowników umowami zbiorowymi pracy. |
| 3. | SSC | art. 4 ust. 4 | Projekt (w art. 4 ust. 4) określa podmioty, dla których nie zawiera się układu zbiorowego pracy. Na tej liście nie ma członków korpusu służby cywilnej (k.s.c). Oznacza to odmienną regulację od obowiązującej2. Zamiarem projektodawcy jest zatem, żeby członkowie k.s.c. mogli być objęci postanowieniami układów zbiorowych. Jako uzasadnienie przywołuje się wyrok Trybunału Konstytucyjnego3.  Uważam, że wyrok ten w żadnej mierze nie wymusza, a nawet nie uzasadnia tak radykalnej zmiany. W wyroku czytamy bowiem, że: „ograniczenie możliwości zawierania przez związki zawodowe układów zbiorowych na rzecz członków korpusu służby cywilnej wpisuje się w polski porządek publiczny, którego elementem są - referowane wcześniej - ustalanie warunków pracy członków korpusu służby cywilnej w drodze aktów normatywnych, przy udziale (konsultacji) związków zawodowych w ich tworzeniu, a także prawo urzędników do przynależności do związków zawodowych (wolność koalicji), uprawnienia związków zawodowych do prowadzenia też rokowań innych niż rokowania zmierzające do zawarcia układu zbiorowego w rozumieniu k.p., jak też szczegółowe rozwiązania określające status służby publicznej bliski systemowi kariery (a nie systemowi stanowisk).". Słowa te odczytuję jako akceptację dla wyłączenia członków k.s.c. z możliwości zbiorowego układania się.  Świadczy o tym również fragment wyroku: „*założenie wykonywania zadań państwa w sposób rzetelny, bezstronny i politycznie neutralny powoduje, że system ustalania wynagrodzeń dla tej zetatyzowanej struktury powinien być bliższy systemowi przewidzianemu dla sędziów i prokuratorów niż modelowi typowej umowy o pracę. Natomiast metoda układowa do takich założeń nie pasuje, skutkować bowiem może niepożądaną wewnętrzną dyferencjacją warunków zatrudnienia, a ponadto okoliczności prowadzenia negocjacji układowych mogłyby negatywnie wpływać na te konstytucyjne cechy służby cywilnej.".*  Moim zadaniem, jako Szefowej Służby Cywilnej, jest kierowanie procesem zarządzania zasobami ludzkimi w ujęciu strategicznym i czuwanie, aby zarządzanie to odpowiadało wysokim standardom. Gdyby dopuścić tak daleko idące możliwości kształtowania warunków zatrudnienia, jakie projekt przewiduje do uregulowania w układach zbiorowych pracy (art. 3 ust. 3), moja misja byłaby w ogromnej mierze niewykonalna. Co więcej, podważałaby sens istnienia pragmatyki pracowniczej, jaką jest ustawa o służbie cywilnej4.  Zwracam też uwagę, że w ustawodawstwie krajowym są pewne możliwości konsultacyjne   1. negocjacyjne związków zawodowych w szeroko rozumianym procesie określania warunków zatrudnienia członków k.s.c., których te związki reprezentują. Taką możliwość przewidują nie tylko przepisy dotyczące związków zawodowych, lecz też przepisy dotyczące kształtowania wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej i o dialogu społecznym. | 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. | N | Uwaga nieuwzględniona.  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 z 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.  Takie ukształtowanie regulacji związane jest z wymogami dyrektywy oraz koniecznością dążenia państw członkowskich do objęcia jak największej liczby pracowników umowami zbiorowymi pracy. |
| 4. | MON | art. 4 ust. 4 | Do rozważenia projektodawcy pozostawia się ewentualność poszerzenia katalogu z **art. 4 ust. 4** projektu o pracowników urzędów państwowych (wszystkich) i członków korpusu służby cywilnej z uwagi na szczegółowe regulacje w aktach prawa powszechnie obowiązującego kwestii związanych z warunkami wynagradzania i pracy, przy jednoczesnym otwarciu drogi do umożliwienia zawierania porozumień zbiorowych, przede wszystkim w kwestiach wskazanych w art. 3 ust. 3 pkt 7 i 8 projektu. | 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. | N | Uwaga nieuwzględniona.  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 z 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.  Takie ukształtowanie regulacji związane jest z wymogami dyrektywy oraz koniecznością dążenia państw członkowskich do objęcia jak największej liczby pracowników umowami zbiorowymi pracy. |
| 5. | MF | art. 4 ust. 4 pkt 1 | W myśl art. 4 ust. 4 pkt 1 projektowanej ustawy zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie zawiera się m.in. dla pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania. W kontekście brzmienia obowiązującego obecnie art. 239 § 3 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy (uchylanego projektowaną ustawą), który wprost wskazuje, że układu nie zawiera się dla członków korpusu służby cywilnej, a także do pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania - powstaje wątpliwość, czy przepis art. 4 ust. 1 pkt 1 należy rozumieć, że zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania, czyli osób zatrudnionych w oparciu o przepisy ustawy o służbie cywilnej i ustawy o pracownikach urzędów państwowych, czy też tylko w trybie ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Wątpliwość ta powstaje w związku z faktem, iż przepis ten nie dookreśla, że projektodawca ma na myśli tylko tę ostatnią grupę osób, a pracownikami urzędów państwowych są zarówno jedni i drudzy. Wydaje się zatem, że powinno być w dalszym ciągu utrzymane wyłączenie możliwości zawierania układu zbiorowego dla członków korpusu służby cywilnej – tak, jak to ma miejsce w oparciu o obecnie obowiązujący przepis art. 239 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy. | 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. | N | Uwaga nieuwzględniona.  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 z 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.  Takie ukształtowanie regulacji związane jest z wymogami dyrektywy oraz koniecznością dążenia państw członkowskich do objęcia jak największej liczby pracowników umowami zbiorowymi pracy. |
| 6. | MSWiA | art. 4 ust. 4 pkt 1 | Zgodnie z art. 4 ust. 4 pkt 1 projektu ustawy, zakładowego układu  zbiorowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego nie zawiera się dla pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania. Osoby zajmujące wyższe stanowiska w służbie cywilnej, zgodnie  z art. 53a ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej*  (Dz. U. z 2024 r poz. 409) są zatrudniane na podstawie powołania. W uzasadnieniu do art. 4 projektu ustawy przywołano rozstrzygnięcia  dotyczące możliwości objęcia układem zbiorowym pracy członków korpusu  służby cywilnej. Z porównania daty wyroku Trybunału Konstytucyjnego,  tj. 17 listopada 2015 r. (sygn. akt K 5/15), o którym mowa w uzasadnieniu  oraz daty wejścia w życie w art. 3 pkt 3 ustawy *o służbie cywilnej* nowej  definicji członka korpusu służby cywilnej tj. z dniem 23 stycznia 2016 r.,  wynika, że wyrok ten nie mógł dotyczyć osób zajmujących wyższe  stanowiska w służbie cywilnej. Proponuję zatem rozważyć uzupełnienie w powyższym zakresie uzasadnienia projektu. | 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. | N | Uwaga nieuwzględniona.  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 z 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.  Takie ukształtowanie regulacji związane jest z wymogami dyrektywy oraz koniecznością dążenia państw członkowskich do objęcia jak największej liczby pracowników umowami zbiorowymi pracy. |
| 7. | Szef KPRM | art. 4 ust. 5 | Projektowany art. 4 ust. 5 przewiduje, że zawarcie ponadzakładowego  lub zakładowego układu zbiorowego pracy w państwowych  i samorządowych jednostkach sektora finansów publicznych może nastąpić  wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji.  Jednocześnie, intencją Wnioskodawcy – zgodnie z art. 8 ust. 1 i 2 – jest to,  by układy zbiorowe pracy zawierane były na okres kilku lat (do 5 lub 10 lat).  Takie rozwiązanie, w odniesieniu do sektora finansów publicznych, jest  mało klarowne, bowiem sektor finansów publicznych opiera się na zasadzie jednoroczności budżetu. Powstaje zatem wątpliwość, czy w świetle powyższego, zawieranie układów zbiorowych pracy w administracji rządowej będzie możliwe na okres dłuższy, niż 1 rok. | Art. 4. 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. 23. 1. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, albo na czas nieokreślony.  Art. 29. 1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, albo na czas nieokreślony. | N | Uwaga nieuwzględniona  Przepis jest odwzorowaniem art. 240 § 4 k.p., który uzależniał możliwość zawarcia układu dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji i nie zgłaszano do tej pory problemu z tą regulacją.  W dotychczasowej praktyce rejestracyjnej, np. przy rejestracji układów ponadzakładowych nie było sygnałów, że zapis ten istniejący w Dziale XI k.p. ogranicza prowadzenie rokowań, również w zakresie wynagrodzeń. Jeśli jednostka sektora finansów publicznych nie ma funduszy na wyższe wynagrodzenia to z dużym prawdopodobieństwem nie będzie możliwości podniesienia wynagrodzeń, niezależnie od postulatów strony związkowej i pracowników.  Jednocześnie zniesiono narzucone w projekcie ustawy wskazanie co do czasu na jaki mogą być zawierane układy zakładowe i ponadzakładowe, jeśli zawierane są na czas określony oraz wprowadzono możliwość zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony. |
| 8. | MN | art. 5 ust. 3 pkt 2 lit. d | Zgodnie z art. 126 ust. 2 i art. 136 ust. 2 pkt 6 ustawy PSWN w uczelni publicznej warunki wynagradzania za pracę, w tym inne dodatki do wynagrodzenia przyznawane pracownikom uczelni publicznych, ustalane są w zakładowym układzie zbiorowym pracy albo regulaminie wynagradzania. Ustawa PSWN nie przewiduje natomiast możliwości ustalania warunków wynagradzania w ponadzakładowych układach zbiorowych pracy dla pracowników uczelni publicznych. Natomiast art. 147 ust. 1 ustawy PSWN stanowi, że w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy* (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.). Wskazany przepis budzi szereg wątpliwości związanych z przyznaniem uprawnienia do rokowań nad zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy ministrowi – jako podmiotowi reprezentującemu pracodawcę zatrudniającego pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych w przypadku podmiotów stanowiących system szkolnictwa wyższego i nauki. Z uwagi na zakres podmiotowy katalogu jednostek sektora finansów publicznych, o którym mowa w art. 9 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. *o finansach publicznych* (Dz. U. z 2023 r. poz. 1270, z późn. zm.), oraz w świetle przepisów regulujących system szkolnictwa wyższego i nauki zaproponowana redakcja przepisu budzi obawy w zakresie potencjalnego nałożenia na ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, zwanego dalej „ministrem”, kompetencji do reprezentowania np. uczelni publicznych w procesie zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Należy wskazać, że minister nie jest pracodawcą w stosunku do pracowników uczelni publicznych (w przypadku uczelni czynności z zakresu prawa pracy wykonuje rektor), tym samym nie uczestniczy on w procesie zatrudniania ani w podziale środków na wynagrodzenia w tych uczelniach. Pragmatyka zawodowa nauczycieli akademickich, w tym minimalne warunki płacowe, jest określona w ustawie PSWN co do zasady w sposób bezwzględnie obowiązujący. Minister określa, w drodze rozporządzenia, wysokość minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej, na podstawie którego są ustalane minimalne wynagrodzenia nauczycieli akademickich zatrudnionych na pozostałych stanowiskach w uczelni publicznej. Jednak należy podkreślić, że kształtowanie polityki kadrowej pozostaje w sferze wyłącznej właściwości uczelni i w myśl art. 23 ust. 2 pkt 7 ustawy PSWN należy do zadań rektora. W związku z tym, że zgodnie z art. 9 ust. 2 ustawy PSWN uczelnia jest autonomiczna na zasadach określonych w ustawie, to organy władzy publicznej mogą podejmować rozstrzygnięcia dotyczące uczelni tylko w przypadkach przewidzianych w ustawach. Natomiast minister, jako organ nadzoru wyposażony w określone kompetencje i sprawujący nadzór nad uczelniami w zakresie wynikającym z art. 426 ust. 1 pkt 1 ustawy PSWN, nie jest uprawniony do ingerowania w sprawy dotyczących zatrudniania lub wynagradzania w uczelni. Należy też zauważyć, że projektowana ustawa nie definiuje kluczowych dla stosowania przedmiotowego przepisu pojęć, tj. „inny organ” i „państwowa jednostka sektora finansów publicznych”, co w szczególności w przypadku określenia „inny organ” nastręcza trudności w określeniu podmiotu, który byłby uprawniony do rokowań. Nie jest przy tym jasne, względem których państwowych jednostek sektora finansów publicznych właściwym do rokowań nad ponadzakładowym układem pracy będzie minister, a których „inny organ”, nie wskazano bowiem żadnego odniesienia np. do ich właściwości. Próbę wykładni przepisu dodatkowo komplikuje użyte określenie „odpowiednio”, ponieważ w jego brzmieniu nie wskazano do czego ta „odpowiedniość”, ma się odnosić. Ponadto konieczne jest wyjaśnienie, co ma przesądzać o tym, że dany minister lub inny organ w stosunku do danej państwowej jednostki sektora finansów publicznych będzie podmiotem „reprezentującym pracodawcę”. Użyte wyrażenie jest nieprecyzyjne, a w projekcie ustawy warunki takiej „reprezentacji” nie zostały w żaden sposób określone. Kwestia ta nie została także wyjaśniona w uzasadnieniu projektu. Ze względu na powyższe, a także biorąc pod uwagę określoną ustawą PSWN i zagwarantowaną konstytucyjnie autonomię uczelni nie jest zasadne, aby minister był podmiotem uprawnionym do rokowań nad zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy jako reprezentant pracodawców – uczelni publicznych. W świetle przedstawionych wątpliwości postuluję przeprowadzenie ponownej analizy projektowanego art. 5 ust. 3 pkt 2 lit. d i zmianę jego brzmienia w kierunku wyłączenia  z zakresu tej regulacji ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki. | 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. | N | Uwaga nieuwzględniona  Należy wskazać, że UZP nie muszą dotyczyć kwestii wynagrodzeń – katalog spraw, które mogą być uregulowane w układzie znajduje się w art. 3 ust. 3 projektu ustawy o UZP, który ma charakter otwarty.  Dodatkowo zmieniono przepis mówiący kto może zawierać PUZP – właściwy minister będzie mógł zawrzeć taki układ w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych, nie zaś za nich. Przepis art. 30 ust. 1 projektu ustawy sankcjonuje funkcjonujący od lat przepis przejściowy, który miał funkcjonować do czasu utworzenia organizacji pracodawców w sferze publicznej. |
| 9. | MON | art. 9 ust. 3 | Brak możliwości nadania mocy wstecznej przepisom układowym, zwłaszcza dotyczącym wynagrodzeń będzie stawiać w gorszej sytuacji osoby objęte układem w stosunku do osób wynagradzanych na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących, zwłaszcza pracowników sfery budżetowej. Zauważyć należy, że powszechnie obowiązujące przepisy płacowe wchodzą w życie w dacie późniejszej niż określono ich moc obowiązującą. Projektowany przepis w istocie mógłby wyłączyć chociażby możliwość dokonywania wyrównania wynagrodzeń od dnia 1 stycznia zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 2692 ze zm.). Także uzasadnienie wprowadzenia takiego przepisu nie zawiera argumentów świadczących o zasadności przyjęcia takiego rozwiązania. | Art. 9. 3. Nie jest dozwolone nadawanie wstecznej mocy postanowieniom układu zbiorowego pracy. | N | Uwaga nieuwzględniona  Projektodawca stoi na stanowisku, że przyjęcie zasady zakazu nadawania wstecznej mocy postanowieniom układu ma charakter korzystny dla stron i porządkujący w zakresie obowiązywania szczególnego źródła prawa jakim jest układ zbiorowy. |
| 10. | MC | art. 9 ust. 10 | Zgodnie z art. 9 ust. 10 projektu ustawy, każda ze stron zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może udostępnić informacje w nim zawarte, w tym jego treść innym podmiotom, chyba że zostało to inaczej uregulowane w postanowieniach układu. Dodatkowo, odpowiednio do art. 18 ust. 1 i 8 projektu ustawy, zgłoszenie do KEUZP polegać będzie na wprowadzeniu danych przez odpowiednie formularze systemu teleinformatycznego KEUZP, udostępnionego na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, a także załączeniu cyfrowego odwzorowania zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego (ich treść będzie podlegać udostępnieniu w trybie przepisów ustawy z 6 września 2001 r. *o dostępie do informacji publicznej*). Także przy wspomnianych przepisach projektu ustawy należy mieć na uwadze art. 5 RODO, gdyż przedmiotowe odwzorowania zwierać mogą dane osobowe stron układów i ich pełnomocników podpisujących zawierane dokumenty układowe i protokoły. Zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy, gromadzenie danych w KEUZP wymagać będzie utworzenia elektronicznej bazy danych, umożliwiającej szybkie analizowanie zawartych w niej treści. Wedle projektu ustawy informacje zawarte w KEUZP uzyskają tym samym status informacji o charakterze publicznym, powszechnie dostępnej dla każdej zainteresowanej osoby. Mając to na uwadze, należy dokonać analizy pełnej jawności dokumentów udostępnianych w KEUPZ pod kątem skutków dla ochrony tych danych zgodnie z art. 35 RODO. Analiza taka dokonywana już na etapie projektowania regulacji pozwala często na ograniczenie zakresu danych podawanych do informacji publicznej, tj. uwzględnienie zasady minimalizacji danych i proporcjonalności celu ich przetwarzania albo wskazanie w przepisie (podstawy prawnej przetwarzania) konkretnego i uzasadnionego celu publicznego udostępniania tych danych osobowych. W konsekwencji za konieczne należy uznać objęcie projektu ustawy w tym zakresie testem prywatności wynikającym z RODO. Projektodawca nie wskazuje żadnego celu przetwarzania publicznie tych danych osobowych. Nie można również pominąć tego, że minister właściwy do spraw pracy w chwili publikacji tych danych traci kontrolę nad ich bezpieczeństwem i nie może gwarantować już w tym zakresie bezpieczeństwa, integralności i poufności danych osobowych zawartych w tych dokumentach. Osoba fizyczna przekazująca w konkretnym celu na podstawie przepisu prawa swoje dane osobowe nie powinna być postanowiona w sytuacji, w której jej dane będą przetwarzane bez ograniczeń, w dowolnym innym celu, niesprecyzowanym w momencie pierwotnego przetwarzania danych, przez nieokreślone podmioty jako informacja publiczna. Dane osobowe nie stanowią informacji publicznej. Jeśli projekt ustawy przewiduje przyjęcie wyłączenia tej zasady, należy to odpowiednio wykazać i uzasadnić, po przeprowadzeniu testu prywatności, który wykaże w tym przypadku prymat prawa do powszechnej publikacji tych danych osobowych nad prawem do prywatności osób, które podpisały układ lub protokół. Zgodnie z art. 6 ust. 3 RODO, jeżeli podstawa prawna przetwarzania jest określona w przepisie prawa, to cel tego przetwarzania również musi być określony w tej podstawie prawnej. Zgodnie zaś z art. 5 ust. 1 lit. b RODO cel przetwarzania ma być wyraźny, konkretny i prawnie uzasadniony. W tej sytuacji jeśli projektodawca wprowadza prawną możliwość udostępniania publicznie danych osobowych, powinien również wskazać konkretny cel tego udostępniania, zaś w uzasadnieniu wykazać realną zasadność i konieczność tego celu oraz jego nadrzędność względem prawa do prywatności tych osób. Ocena skutków i test prywatności mogą być pomocne do wdrożenia mechanizmów takich, jak pseudonimizacja lub animizacja w odniesieniu do udostępnianych danych. | Aktualnie (w związku ze zmianą numeracji przepisów) materia ta uregulowana jest w art. 10:  Art. 10. 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. | N | Uwaga nieuwzględniona  Przepisy RODO dotyczą gromadzenia i przetwarzania danych osób fizycznych, natomiast układy zbiorowe pracy takich danych nie zawierają.  Sformułowanie o możliwości szybkiego analizowanie zawartych w KEUZP treści dotyczy możliwości ministra właściwego ds. pracy w związku z prowadzeniem KEUZP, który dzięki temu będzie mógł przekazywać odpowiednio uporządkowane dane zgodnie z wymogami dyrektywy lub dokonywać analizy stanu rokowań w zakresie umów zbiorowych w celu prowadzenia lepszej polityki dotyczącej dialogu społecznego. Dotychczasowa papierowa forma przekazywania układów zbiorowych pracy oraz papierowa forma ich przechowywania uniemożliwiała szybkie i kompleksowe analizowanie informacji. |
| 11. | MON | art. 11 | Określenie trybu dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu zbiorowego może zostać dokonane przez strony w samym układzie, zgodnie z ich wolą (art. 3 ust. 6 pkt. 1 projektowanej ustawy). Stąd też na strony nie powinien być nakładany obowiązek corocznej oceny aktualności jego postanowień. Również coroczna aktualizacja informacji z art. 19 pkt 6 i 7 (liczba osób objętych układem z podziałem na płeć oraz liczba pracodawców) w ramach projektowanej ustawy wydają się zbędne. Dane takie są bowiem zawarte w sprawozdaniach składanych do GUS. Zestawy danych można byłoby ewentualnie uzupełnić o dane potrzebne do wykonania obowiązków państwa wynikających z dyrektywy 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 Nr 275, poz. 33, dalej: dyrektywa 2022/2041). Podkreślić należy, że wskazana dyrektywa wręcz zakazuje nakładania na partnerów społecznych dodatkowych obowiązków związanych z zawieraniem porozumień zbiorowych. Uwzględniając treść motywu 33 i art. 10 ww. dyrektywy wprowadzenie projektowanego obowiązku nie wydaje się konieczne, a realizacja zadania może nastąpić w inny, nie obciążający partnerów społecznych sposób. | Aktualnie (w związku ze zmianą numeracji przepisów) materia ta uregulowana jest w art. 12:  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. | CU | Uwaga uwzględniona częściowo.  Złagodzono obowiązek dla stron układu w zakresie aktualizacji postanowień układu. Konieczność aktualizacji danych wynika z dyrektywy, która określa obowiązek przekazywania danych co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego, przy czym państwa członkowskie przekazują Komisji dane i informacje dotyczące wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych i jego zmiany zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora, w miarę ich dostępności. Zapisy ustawy umożliwiają realizację obowiązku wynikającego z dyrektywy. Mając na uwadze, że dotychczas w odniesieniu do układów zbiorowych pracy nie gromadzono tego rodzaju informacji projektodawca uznał, ze wprowadzenie obowiązku aktualizacji jest niezbędne. |
| 12. | MS | art. 13 ust. 1 | Po pierwsze, w związku z uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 maja 2001 r., III ZP 17/001 , pojawiają się wątpliwości co do projektowanej w art. 13 ust. 1 projektu ustawy dopuszczalności wystąpienia na drogę sądową z roszczeniem o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami lub czy został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu. Legitymację do wystąpienia do sądu z takim roszczeniem miałby podmiot objęty postanowieniami któregoś z ww. układów. Przewidziana instytucja odnosi się w szczególności do okresu po dokonaniu zgłoszenia układu do KEUZP2 , który jest swoistego rodzaju rejestracją układu. We wspomnianej uchwale Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że droga sądowa o ustalenie nieważności zakładowego układu zbiorowego pracy po jego rejestracji jest niedopuszczalna. W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy wskazał m.in.: „Podzielając wywody Sądu Najwyższego zawarte w szeroko omówionym wyroku należy zatem dojść do wniosku, iż nie ma uzasadnienia pogląd, że istnienie obligacyjnej części układu zbiorowego pozwala na uznanie sporu o ustalenie jego nieważności za sprawę cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c. (…). Wymierzanie sprawiedliwości, do czego zgodnie z Konstytucją RP powołane są sądy, polega na stosowaniu normy prawnej do określonych stanów faktycznych, nie zaś na badaniu prawidłowości ustanowienia aktów normatywnych, a więc kontrolowaniu źródeł prawa i ich tworzenia. Spór dotyczący kompetencji strony do kształtowania treści układu zbiorowego pracy nie jest sprawą z zakresu prawa pracy w pojęciu art. 476 § 1 k.p.c. Przepis ten bowiem dotyczy roszczeń typu cywilnoprawnego (zobowiązaniowego), a nie wszelkich innych możliwych roszczeń, których źródłem są stosunki organizacyjne, administracyjnoprawne, czy wynikające z upoważnienia do uczestniczenia w tworzeniu aktów prawnych (stosunki normodawcze). Układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa w całości i dotyczy to także tzw. postanowień obligacyjnych układu, które nie mogą być identyfikowane ze zobowiązaniami w rozumieniu cywilnoprawnym. (…) Jeżeli wolą ustawodawcy było pozostawienie stronom decyzji w kwestii sposobu usuwania problemów spornych w procesie tworzenia układu zbiorowego pracy, to nie jest uprawnione dopuszczenie do rozstrzygania sporu przez sąd. Stwierdzenie powyższe nie stoi w sprzeczności z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, ustanawiającym prawo do sądu. Stosowanie tego przepisu nie może być oderwane od treści art. 175 Konstytucji RP, a więc prawo do sądu należy rozumieć jako prawo do rozpatrzenia sporów indywidualnych, nie zaś rozstrzyganie o ważności źródeł prawa. Dlatego też art. 45 ust. 1 Konstytucji RP nie tworzy możliwości rozpoznania przez sąd powszechny każdej sprawy, w oderwaniu od art. 176 ust. 2 Konstytucji RP, według którego ustrój i właściwość sądów oraz postępowanie przed sądami określają ustawy. Taką ustawą jest Kodeks postępowania cywilnego z jego uregulowaniami w art. 1 i art. 476 § 1 k.p.c, przy czym ten ostatni przepis należy uznać za definiujący sprawy ze stosunku pracy, w której to definicji nie mieszczą się zbiorowe stosunki pracy, do kategorii których należy zawarcie i obowiązywanie układu zbiorowego pracy. Dopuszczalności drogi sądowej nie da się także uzasadnić istnieniem interesu prawnego w ustaleniu, ponieważ „prawo" w rozumieniu art. 189 k.p.c., to prawo podmiotowe, nie zaś „prawo" jako źródło prawa”. W świetle wywodów Sądu Najwyższego podniesione na wstępie wątpliwości wydają się być uzasadnione, tym bardziej, że treść projektowanej ustawy w dużej części (art. 9 § 2 k.p.). Natomiast postanowienia obligacyjne układu zbiorowego pracy nie mają charakteru roszczeniowego i nie mogą być uznane za zobowiązania w rozumieniu prawa cywilnego, których wykonanie mogłoby być dochodzone na drodze postępowania przed sądami powszechnymi. Sprawy niemające cech sporu prawnego, nieoparte na stosunkach cywilnoprawnych, pozostają natomiast poza kognicją sądów. Powyżej przedstawiony charakter układów nie oznacza jednak, iż uchybienie wzajemnym zobowiązaniom układowym pozbawione jest sankcji (por. uchwała 7 sędziów SN z 23 maja 2001 r. III ZP 17/00). „Ze względu na swoją treść i sposób powstania, układ zbiorowy bliższy jest źródłom prawa wymienionym w art. 87 Konstytucji, niż umowie cywilnoprawnej, do której mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Stawia to pod znakiem zapytania dopuszczalność ingerencji sądu w proces tworzenia układu zbiorowego poza granice wyznaczone przez art. 24111 § 5 pkt 1 i 2 k.p. (odwołanie do sądu od odmowy rejestracji układu przez uprawniony organ).” 4 Układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa w całości i dotyczy to także tzw. postanowień obligacyjnych układu, które nie mogą być identyfikowane ze zobowiązaniami w rozumieniu cywilnoprawnym. Spod zakresu kognicji sądów pracy wyłączone zostały sprawy o ustalenie nieważności jakiegokolwiek źródła prawa pracy, na przykład o ustalenie nieważności zakładowego regulaminu świadczeń socjalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 355/00, OSNP 2003 Nr 22, poz. 542, LEX nr 53567). Kwestia legalności postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może być przedmiotem oceny sądowej wtedy, gdy sąd powszechny będzie rozpoznawał sprawę cywilną (art. 1 i 2 k.p.c.) i rozstrzygnięcie sprawy cywilnej będzie zależało od oceny wskazanej legalności, czyli na przykład w sprawie pracowniczej przed sądem pracy z powództwa pracownika. Mając na uwadze powyższe projektowana regulacja bezsprzecznie wzbudza wątpliwości i nie wydaje się być uzasadniona, jak i konieczna dla realizacji zakreślonego przez projektodawcę celu projektowanej ustawy | 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.[[1]](#footnote-1)) o postępowaniu nieprocesowym.  6. W razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka o nieobowiązywaniu 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.  8. Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązywaniu, 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. | N | Uwaga nieuwzględniona.  Minister nie powinien być uprawniony do badania zgodności z prawem zapisów puzp, takie uprawnienia posiada jedynie sąd.  W praktyce stosowania art. 24111 k.p. np. układy ponadzakładowe odsyłano jako niepodlegające rejestracji najczęściej z przyczyn formalnych (nieprawidłowe pełnomocnictwa, niejasne zapisy etc.)  Powrót do kontroli zgodności z prawem uzp przez organ rejestrowy w stoi w sprzeczności z wnioskami z ekspertyzy dot. układów zbiorowych pracy (autor prof. Ł. Pisarczyk, dr B. Mądrzycki) oraz postulatów związków zawodowych o uproszczenie procedury ewidencjonowania układów. Gdyby organ rejestrowy tj. minister ds. pracy ponownie miał analizować zapisy zawartych układów zbiorowych pracy, zostałaby przywrócona cała procedura, która w ocenie strony społecznej była jedną z przyczyn niezawierania układów zbiorowych w Polsce.  Należy jednocześnie wskazać, że na podstawie obecnie obowiązującego art. 24111 k. p. w sytuacji odmowy rejestracji układu lub protokołu dodatkowego w sytuacji gdy organ rejestrowy ustalił, że postanowienia układu są niezgodne z prawem stronom przysługuje odwołanie do sądu rejonowego oraz okręgowego na odmowę organu rejestrowego. Zgodnie z tym przepisem Działu XI Kodeksu pracy sąd oceniając prawidłowość działania organu odmawiającego rejestracji zobowiązany jest do zbadania podstawy odmowy tj. kwestii zgodności postanowień układu z prawem powszechnie obowiązującym. |
| 13. | MON | art. 13 ust. 1-6 | Proponuje się art. 13 ust. 1-6 projektu zastąpić brzmieniem:  „1. Jeżeli postanowienia układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może:  1) za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień;  2) wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni.  2. Jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji.  3. W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie:  1) stronom układu ponadzakładowego - do Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie;  2) stronom układu zakładowego - do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego - sądu pracy.  Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.  4. Osoba mająca interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do organu, który układ zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie.  5. Organ rejestrujący w ciągu 14 dni po otrzymaniu zastrzeżenia, o którym mowa w § 51, wzywa strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia.  6. W razie stwierdzenia, że układ został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy, organ rejestrujący wzywa strony układu do usunięcia tych nieprawidłowości, chyba że ich usunięcie nie jest możliwe.  7. W razie gdy:  1) strony układu nie przedstawią w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, dokumentów i wyjaśnień, o których mowa w § 52, lub  2) strony układu w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, nie usuną nieprawidłowości, o której mowa w § 53, lub usunięcie tej nieprawidłowości nie jest możliwe,  - organ rejestrujący wykreśla układ z rejestru układów. Przepis § 5 stosuje się odpowiednio.”.  Resort obrony narodowej proponuje zastąpienie projektowanych przepisów art. 13 ust. 1-6 treścią aktualnie obowiązującego art. 24111 § 3-54 Kodeksu pracy. Utrzymanie kontroli i możliwości oceny zgodności układu z przepisami przez organ rejestrujący jest uzasadnione, biorąc pod uwagę doniosłość zawieranych porozumień i potrzebę zapewnienia stabilnej sytuacji życiowej wielu osób. Możliwość wielokrotnego kwestionowania postanowień układu, przy uwzględnieniu okresu trwania postępowań sądowych, takich gwarancji nie daje. | 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.[[2]](#footnote-2)) o postępowaniu nieprocesowym.  6. W razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka o nieobowiązywaniu 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.  8. Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązywaniu, 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. | N | Uwaga nieuwzględniona.  Minister nie powinien być uprawniony do badania zgodności z prawem zapisów puzp, takie uprawnienia posiada jedynie sąd.  W praktyce stosowania art. 24111 k.p. np. układy ponadzakładowe odsyłano jako niepodlegające rejestracji najczęściej z przyczyn formalnych (nieprawidłowe pełnomocnictwa, niejasne zapisy etc.)  Powrót do kontroli zgodności z prawem uzp przez organ rejestrowy w stoi w sprzeczności z wnioskami z ekspertyzy (prof. Ł. Pisarczyk,) oraz postulatów związków zawodowych o uproszczenie procedury ewidencjonowania układów. Gdyby organ rejestrowy tj. minister ds. pracy ponownie miał analizować zapisy zawartych układów zbiorowych pracy, zostałaby przywrócona cała procedura, która w ocenie strony społecznej była jedną z przyczyn niezawierania układów zbiorowych w Polsce.  Należy jednocześnie wskazać, że na podstawie obecnie obowiązującego art. 241 11 k. p. w sytuacji odmowy rejestracji układu lub protokołu dodatkowego w sytuacji gdy organ rejestrowy ustalił, że postanowienia układu są niezgodne z prawem stronom przysługuje odwołanie do sądu rejonowego oraz okręgowego na odmowę organu rejestrowego. Zgodnie z tym przepisem Działu XI Kodeksu pracy sąd oceniając prawidłowość działania organu odmawiającego rejestracji zobowiązany jest do zbadania podstawy odmowy tj. kwestii zgodności postanowień układu z prawem powszechnie obowiązującym. |
| 14. | Szef KPRM | Art. 16 | Proponowane brzmienie art. 16 projektu ustawy może prowadzić –w szczególności w realiach dużej mobilności pionów obsługujących poszczególne działy administracji rządowej w ministerstwach – do tego, że w jednym urzędzie równocześnie funkcjonować będzie kilka układów  zbiorowych pracy, co wydaje się naruszać ogólną ideę i sens układów  zbiorowych, a także wprowadzać nadmierne komplikacje kadrowe. | 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 wypowiadania 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 | N | Uwaga nieuwzględniona  Projektodawca nie dostrzega zagrożenia dla funkcjonowania administracji wynikającego ze wskazanej regulacji. Priorytetem tego projektu ustawy jest stworzenie warunków do objęcia jak największej liczby pracowników układami zbiorowymi pracy. Dodatkowo przewiduje się ewaluację rozwiązań zawartych w projekcie ustawy. Po okresie funkcjonowania wprowadzonych przepisów będzie można ocenić na ile są one korzystne dla administracji publicznej. |
| 15. | MC | art. 17 ust. 2 | W art. 17 ust. 2 projektu ustawy nie określono precyzyjnie celu prowadzenia KEUZP jakim jest ewidencjonowanie. Projektodawca powinien wskazać konkretny i uzasadniony prawnie cel albo cele tego ewidencjonowania  ustawie. Niejasne jest także sformułowanie „inne czynności dotyczące zakładów zbiorowych pracy” wspomniane *in fine* w art. 17 ust. 2 projektu ustawy. Jeśli czynności te są wymienione w innych przepisach tego projektu ustawy, to należy je w tym przepisie wprost wskazać. Cele przetwarzania, zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. c RODO, powinny być bowiem konkretne, wyraźne i uzasadnione. Należy pamiętać, że przepisy prawa powinny być tak projektowane, aby odbiorcy tych przepisów uzyskiwali wiedzę na temat celów tworzenia rozwiązań informatycznych albo teleinformatycznych w zakresie tworzonych ewidencji. Tym samym należałoby rozważyć usunięcie z art. 17 ust. 2 projektu ustawy wyrazów „*a także innych czynności dotyczących układów zbiorowych pracy”* albo rozbudowanie uzasadnienia projektu ustawy o wyjaśnienie czym są inne czynności dotyczące układów zbiorowych pracy lub gdzie w projekcie ustawy zostały one określone. | 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. | N | Uwaga nieuwzględniona  Przepisy RODO dotyczą gromadzenia i przetwarzania danych osób fizycznych, natomiast układy zbiorowe pracy takich danych nie zawierają  Należy jednocześnie wskazać, że w zmodyfikowanym przepisie skonkretyzowano cel gromadzenia danych w KEUZP |
| 16. | MON | Art. 18 ust. 7 | W świetle uwag dotyczących art. 13 ust. 1-6 projektu (zawartych w punkcie 5. niniejszego pisma) proponuje się skreślić art. 18 ust. 7 projektu. | Art. 18. 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. | N | Uwaga nieuwzględniona  Minister właściwy do spraw pracy jako organ ewidencjonujący umowy zbiorowe (układy zbiorowe i porozumienia zbiorowe) nie powinien mieć uprawnień do badania pod kątem prawnym tych dokumentów, co powinno być wyraźnie wskazane w przepisach projektowanej ustawy. |
| 17. | MC | art. 18 ust. 7 | Projekt ustawy powinien regulować funkcję jaką minister właściwy do spraw pracy pełni wobec danych osobowych przetwarzanych w KEUZP, zawartych w przekazanych mu odwzorowaniach cyfrowych układów, porozumień i protokołów, mając na uwadze ograniczenia, o których mowa w art. 18 ust. 7 projektu ustawy. Należałoby tym samym określić, czy minister właściwy do spraw pracy pełni funkcję administratora, współadministratora czy podmiotu przetwarzającego określone dane. Jest to tym bardziej wskazane na wypadek ewentualnych skarg do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w sprawie udostępniania przez ministra właściwego do spraw pracy danych osobowych zawartych w odwzorowaniu cyfrowym układu, porozumienia lub protokołu. | Art. 18. 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. | N | Uwaga nieuwzględniona  Przepisy RODO dotyczą gromadzenia i przetwarzania danych osób fizycznych, natomiast układy zbiorowe pracy takich danych nie zawierają. |
| 18. | MON | art. 19 pkt 6-9 | W ocenie resortu obrony narodowej projektowane przepisy art. 19 pkt 6-9 nie służą ułatwieniu procedury rejestrowania układów. Podawanie liczby osób objętych układem z podziałem na płeć nie służy realizacji zadań określonych w art. 10 dyrektywy 2022/2041. W pierwszym rzędzie wskazać należy, że obowiązek sprawozdawczy określony w art. 10 ust. 2 lit. c ppkt i ww. dyrektywy dotyczy szerszego zestawu zdezagregowanych danych, a po wtóre – odnosi się do wynagrodzenia minimalnego przewidzianego jedynie w umowach zbiorowych.  Ponadto zawarcie w formularzu elektronicznym nazw pracodawców objętych układem wraz z numerem REGON i kodem PKD w przypadku chociażby pracodawców resortu obrony narodowej (około 600 pracodawców objętych układem) znacząco komplikowałoby przygotowanie takiego formularza. Dodatkowo takie informacje musiałyby być również zawarte w zgłoszeniu dotyczącym protokołu dodatkowego (art. 18 ust. 1 projektu). | 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. | CU | Uwaga częściowo uwzględniona.  Należy wskazać, że dyrektywa określa obowiązek przekazywania danych co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego, przy czym państwa członkowskie przekazują Komisji dane i informacje dotyczące wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych i jego zmiany zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora, w miarę ich dostępności. Wskazane zapisy ustawy realizują zatem obowiązek sprawozdawczy wynikający z dyrektywy. Mając na uwadze, że dotychczas w odniesieniu do układów zbiorowych pracy nie gromadzono tego rodzaju informacji projektodawca uznał, ze wprowadzenie obowiązku sprawozdawczego jest niezbędne.  Ponadto dyrektywa nakłada na państwa członkowskie konieczność danych statystycznych i informacji, zdezagregowanych według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora, w miarę ich dostępności.  Pierwsze sprawozdanie będzie obejmowało lata 2021, 2022 i 2023 i zostanie przedstawione do dnia 1 października 2025 r. Państwa członkowskie mogą pominąć dane statystyczne i informacje, które nie są dostępne przed dniem 15 listopada 2024 r.  Jednocześnie uwzględniono w przepisie, że podanie kodu PKD wymagane jest tylko wtedy jeśli pracodawca taki kod posiada. |
| 19. | MON | art. 24 | Przepis art. 24 projektu w związku z art. 33 pkt 9 projektu uzasadniony został postulatami strony związkowej dotyczącymi dynamizacji rokowań zbiorowych oraz dyrektywą 2022/2041. Niemniej kreacja obowiązku podejmowania przez pracodawcę rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy pozostaje w sprzeczności z motywem 25 i art. 4 ust. 2 ww. dyrektywy, z których wynika poszanowanie autonomii partnerów społecznych oraz obowiązek ustanowienia planu działania i ram sprzyjających zawieraniu porozumień zbiorowych, nie zaś nakładanie obowiązku rokowań, tym bardziej obwarowanego odpowiedzialnością karną (art. 33 pkt 9 projektu). Wobec powyższego proponuje się skreślenie art. 24 projektu albotakie jego przeredagowanie, aby stanowił zachętę do podejmowania rokowań oraz skreślenie art. 33 pkt 9 projektu.  Ponadto zauważyć należy, że projektowany obowiązek ma dotyczyć wszystkich pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób, u których działa co najmniej jedna organizacja związkowa, czyli również pracodawców objętych ponadzakładowym układem zbiorowym. W takim przypadku – pracodawców już objętych układem, dodatkowy obowiązek pozostaje w sprzeczności z celem dyrektywy 2022/2041. | Aktualnie (w związku ze zmianą numeracji przepisów) materia ta uregulowana jest w art. 27:  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. | N | Uwaga nieuwzględniona  Projekt ustawy powinien uwzględniać w formie kompromisowej zarówno postulaty strony związkowej, jak i pracodawczej. Do projektu ustawy wprowadzono w przepisie możliwość podjęcia rokowań również przez organizację związkową. Konieczność intensyfikowania działań związanych z prowadzeniem rokowań zbiorowych wynika z dyrektywy 2022/2041, która zobowiązuje państwa członkowskie do obejmowania jak największej liczby pracowników układami zbiorowymi pracy. Dodatkowo uwzględnia zgłaszany od wielu lat postulat strony związkowej w zakresie dynamizacji rokowań zbiorowych.  Zgodnie z art. 24 (obecnie art. 27) projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, 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. Obowiązek podjęcia rokowań pod określonymi warunkami już funkcjonuje na podstawie art. 2412 § 3 Kodeksu pracy. W literaturze wskazuje się, że „choć art. 241 § 3 Kodeksu pracy formalnie statuuje zasadę dobrowolności negocjacji układowych, to jednak zakres i sposób ujęcia sytuacji, w których strona będąca adresatem inicjatywy układowej nie może odmówić żądaniu drugiej strony, powodują, iż de facto mamy do czynienia z obligatoryjnością negocjacji układowych, zwłaszcza gdy z ich inicjatywą występują związki zawodowe.” (K. Rączka, „Negocjowanie układów zbiorowych pracy”, s. 498). Podkreślić należy, że ani art. 241 2 § 3  Kodeksu pracy ani art. 24 projektu ustawy o UZP nie zobowiązuje do zawarcia układu,  przez co tzw. autonomia (swoboda) układowa zostaje zachowana.  W art. 24 projektu ustawy o UZP projektodawca formułuje jedynie zachętę do podjęcia cyklicznych rokowań. Celem tego rozwiązania jest ukształtowanie swoistego nawyku podejmowania okresowych rokowań przez pracodawcę z organizacją związkową – natomiast propozycja zastosowania przepisów karnych w tym zakresie miała służyć temu, aby przepis nie stał się przepisem martwym.  Jednocześnie rozbudowano art. 24 wprowadzając rozwiązanie zgodnie, z którym w przypadku gdy pracodawca nie podejmie rokowań z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy może wystąpić zakładowa organizacja związkowa, a pracodawca nie może odmówić podjęcia rokowań. |
| 20. | MKiDN | art. 29 ust. 2 | użycie słowa „*wyłonione”* sugeruje, że żadne porozumienia zbiorowe nie podlegają zgłoszeniu do KEUZP; podczas gdy powinno chodzić o pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy; | Aktualnie (w związku ze zmianą numeracji przepisów) materia ta uregulowana jest w art. 34:  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. | N | Uwaga nieuwzględniona  Założeniem przepisu jest rejestrowanie porozumień zawartych przez pracodawcę wyłącznie ze związkami zawodowymi. Tak też wynika z dyrektywy. |
| 21. | RCL | art. 9 ust. 8 | W art. 9 ust. 8 projektu uregulowano obowiązki pracodawcy związane z wejściem w życie zakładowego układu zbiorowego pracy i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, przy czym w stosunku do stanu obowiązującego (vide art. 24112 Kodeksu pracy) pominięto obowiązek pracodawcy informowania o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu, a także obowiązek wyjaśnienia tekstu układu na żądanie pracownika. Powyższe nie zostało wyjaśnione w uzasadnieniu, co wymaga uzupełnienia | Aktualnie (w związku ze zmianą numeracji przepisów) materia ta uregulowana jest w art. 10:  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. | CU | Uwaga częściowo uwzględniona.  Projektodawca uznał, że nie jest konieczne, aby na pracodawcy ciążył obowiązek wyjaśniania pracownikowi treści układu. Należy podkreślić, że jedną ze stron układu są również związku zawodowe, które reprezentują pracowników i mogą wyjaśnić pracownikowi zapisy dokumentu, który współtworzyły. |
| 22. | RCL | art. 24 | Przepis art. 24 projektu nakłada na pracodawcę, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa obowiązek, zatrudniającego co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, obowiązek podejmowania raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Jednocześnie w art. 33 pkt 9 projektu przewiduje się sankcję karną za jego niedopełnienie. Powyższe ma służyć „*dynamizacji rokowań zbiorowych*” (uzasadnienie str. 22 akapit drugi), przy czym wątpliwości może nasuwać obwarowane  wyznaczonym ustawowo terminem „wymuszanie” prowadzenia rokowań pod groźbą kary, co wymaga ponownej analizy. | Aktualnie (w związku ze zmianą numeracji przepisów) materia ta uregulowana jest w art. 27:  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. | N | Uwaga nieuwzględniona.  Zaproponowane 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.  Jest to nowe rozwiązanie, które uwzględnia postulat strony związkowej w zakresie zwiększenia liczby podejmowanych rokowań zbiorowych.  Jednocześnie zrezygnowano z sankcji karnej w tym zakresie. |

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)