**[Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych]**

**Lista uwag zgłoszonych w konsultacjach publicznych**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Zgłaszający uwagę** | **Jednostka redakcyjna** | **Uwagi** | **Uwaga:**  **U – uwzględniona**  **N – nieuwzględniona**  **CU – częściowo uwzględniona**  **UN – uwaga niejasna** | **Stanowisko MRPiPS** |
| **1** | **OPZZ** | **art. 2 ust. 2** | Konstrukcja jest niejasna | **UN - uwaga niejasna** |  |
| **2** | **OPZZ** | art. 2 ust. 1 pkt 10 | Projekt w praktyce ignoruje definicje, gdyż w przepisach praktycznie zawsze są wymienione „zakładowe układy zbiorowe pracy i ponadzakładowe układy zbiorowe pracy”, | **U - uwzględniona** |  |
| **3** | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 2 ust 1 pkt 5 | Należy doprecyzować kategorię porozumień zbiorowych podlegających ustawie. Wydaje się, że w tym zakresie należałoby ograniczyć do porozumień opartych na ustawie, co byłoby zgodne z normą art. 9 k.p., determinującą katalog źródeł prawa pracy | **U - uwzględniona** |  |
| 4 | NSZZ Solidarność | Art. 2 pkt 5 | Obecnie proponowana definicja porozumienia zbiorowego wzbudza wątpliwości z punktu widzenia logiki prawniczej i zasad prawidłowej legislacji. Wydaje się, że sformułowanie „porozumienie zbiorowe”, zazwyczaj jest rozumiane jako zbiór składających  się z elementów: układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, inne porozumienia zbiorowe. Wydaje się, że bardziej naturalne byłoby posługiwanie się pojęciem „porozumienie zbiorowe oparte na ustawie”. Obawiamy się, że w przeciwnym przypadku powstaną wątpliwości jak rozumieć konsekwencje zapisu art. 9 ust. 2 „Postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz protokołu dodatkowego niezgłoszonego do KEUZP, nie stosuje się.” Porozumieniami zbiorowymi są przykładowo porozumienia zawierane w trakcie zmian właścicielskich, porozumienia dotyczące programów dobrowolnych odejść i inne – celem Projektu nie jest rozstrzygnięcie o ich charakterze prawnym szeroko omawianym w orzecznictwie SN. | **U - uwzględniona** |  |
| 5 | Lewiatan | art. 3 | W projektowanym art. 3 wśród katalogu spraw, które są wprost wymienione w zakresie przedmiotowym układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są m.in. warunki wynagradzania czy organizacja pracy. Celem ustawy jest popularyzacja układów zbiorowych pracy, zaś otwarty katalog spraw obejmujący m.in. organizację pracy, nie stanowi dla pracodawcy zachęty do ich zawierania. Podkreślić należy, że w przypadku negocjacji dot. zasad. pracy zdalnej czy regulaminu wynagradzania albo regulaminu premiowania - odpowiednio kodeks pracy (art. 6720 § 3) czy ustawa o związkach zawodowych (art. 30 ust. 6) dopuszcza, że pracodawca określa zasady, uwzględniając podjęte z organizacjami związkowymi uzgodnienia czy podejmuje decyzje w sprawie ustalenia regulaminu po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Jednocześnie jeszcze raz zwracamy uwagę, że pomimo deklarowanego celu promowania układów zbiorowych, w projekcie ustawy brak jest rozwiązań stanowiących faktyczną zachętę do ich zawarcia (przykładowo rozwiązania, które pozwoliłyby stronom układu zbiorowego pracy zawiesić np. czasowo niektóre przepisy powszechnego prawa pracy (w szczególności kwestie dot. czasu pracy, w tym doby pracowniczej, tygodnia pracy czy zasad dot. pracy w godzinach nadliczbowych). | **U - uwzględniona** |  |
| 6 | NSZZ Solidarność | Art. 3 ust. 3 | Uważamy, że należy promować potencjalne obszary rokowań, które mają wymiar ogólnospołeczny – zawarte wyliczenie jest przecież tylko sugestią dla stron. Dlatego widzimy potrzebę rozważenia wskazania takich, istotnych dla nowoczesnej gospodarki tematów jak: wsparcie pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, urlopy szkoleniowe, zarządzanie wiekiem (rozwiązania w zakresie aktywnego starzenia)  czy rozwiązania w obszarze godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Obecny katalog jest zbyt zachowawczy nie stanowi inspiracji do podejmowania ważnych społecznie i gospodarczo tematów rokowań. | **U - uwzględniona** |  |
| 7 | OPZZ | art. 3 ust. 5 | Zobowiązania stron mogą dotyczyć m.in. zasad publikacji oraz udostępniania zakładowego (ponadzakładowego) układu zbiorowego pracy. W związku z tym pojawia się pytanie: czy strony układu będą miały możliwość utajnienia postanowień układu lub jego części? | **CU – częściowo uwzględniona** | Wprowadzono nową regulację, która nie wyklucza możliwości wyłączenia częściowego udostępniania informacji zawartych w układzie. Uwzględnia to postulat możliwości ochrony tych postanowień w układzie, których ujawnienie mogłoby być niekorzystne dla stron układu. |
| 8 | Forum Związków Zawodowych | art. 4 ust. 4 | Brak możliwości zawarcia układu dla pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania; pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w urzędach marszałkowskich, starostwach powiatowych, urzędach gminy, biurach związków jednostek samorządu terytorialnego, biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego oraz ich odpowiednikach; sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów Co prawda zapis taki obowiązuje w obecnie obowiązujących zapisach Kodeksu pracy, ale zdaniem Federacja winien on ulec zmianie poprzez wskazanie w odniesieniu do tych pracowników możliwości zawierania jedynie ponadzakładowych UZP. Układ taki mógłby być negocjowany na przykład w ramach Rady Dialogu Społecznego. | **N – nieuwzględniona** | Należy wskazać, że projekt ustawy powinien uwzględniać zarówno uwagi różnych podmiotów, jak też starać się wyważyć sens i celowość wprowadzanych rozwiązań. Mając na uwadze, że część resortów postulowała zawężenie katalogu osób, które mogą być objęte układami, nie uwzględniono możliwości zawierania układów dla rozszerzonego katalogu podmiotów. |
| 9 | Forum Związków Zawodowych | art. 4 ust. 5 | „Zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych  w państwowych i samorządowych jednostkach sektora finansów, publicznych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji.”. Zapis taki w istotny sposób ograniczy możliwości prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy po stronie organizacji związkowych. | **N – nieuwzględniona** | W dotychczasowej praktyce rejestracyjnej, np. przy rejestracji układów ponadzakładowych nie było sygnałów, że zapis ten istniejący w Dziale XI 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. |
| 10 | NSZZ Solidarność | Art. 5 ust. 2 | Proponujemy aby wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego mógł być stroną zarówno zakładowego jak i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zależnie od tego czy reprezentuje w nim jednego lub więcej pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych. | **N – nieuwzględniona** | Uznano, że nie ma potrzeby dodatkowego wskazywania takich podmiotów jak wójt, burmistrz czy starosta w przepisach dotyczących zawierania układu zakładowego jeśli podmiot ten spełnia definicję pracodawcy, jako strony układu zakładowego. |
| 11 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 5 ust. 2 pkt 2 | Przepis stanowi o „powstrzymywaniu się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy". Z perspektywy równości stron, regulacja ta powinna zakazywać wysuwania postulatów, o których mowa w pierwszej części zdania. Związki zawodowe mają dostęp do sytuacji finansowej pracodawcy, a wysuwanie a priori niemożliwych do spełnienia żądań jest powszechne w praktyce | **N – nieuwzględniona** | Nie wprowadzono zakazu poruszania określonych kwestii w trakcie rokowań układowych, uznając, że taka regulacja byłaby niezasadna i nadmiernie ingerująca w swobodę prowadzenia rozmów pomiędzy stronami układu. |
| 12 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 5 ust. 7 | Zaproponowana zmiana polega na umożliwieniu pracodawcy, u którego zapisy wewnętrznych regulacji nie obejmują wskazania konkretnej osoby lub komórki organizacyjnej uprawnionej do podejmowania rokowań, udzielenie upoważnienia do realizacji tych czynności. Wyeliminuje to mogące się pojawiać wątpliwości co do legitymacji reprezentanta pracodawcy w takich sytuacjach, a w dalszej konsekwencji skuteczności podejmowanych przez niego działań negocjacyjnych. Dodatkowo proponuje się zmianę redakcyjną frazy następującą po myślniku w taki sposób, żeby odnosiła się ona bezpośrednio do art. 5 ust. 7 pkt 4, jak się wydaje zgodnie z jej funkcjonalnym znaczeniem Proponuje się brzmienie art. 5 ust. 7: „Rokowania nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy są prowadzone przez przedstawicieli stron umocowanych zgodnie z: 1) statutem organizacji związkowych, 2) regulacjami wewnętrznymi pracodawcy, a w przypadku braku odpowiednich zapisów 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.” | **U - uwzględniona** |  |
| 13 | Forum Związków Zawodowych | art. 5 ust. 12 pkt 2 | „W celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej osób wykonujących pracę zarobkową”.  Zapis taki odnosi się jedynie do kwestii finansowych układu zbiorowego pracy. Czy oznacza to, że w innych przypadkach niefinansowych lub też jeżeli np. sytuacja materialna osób wykonujących pracę zarobkową nie pogorszy się to pracodawca będzie mógł odmówić podjęcia rokowań nad zmianą treści układu? Zdaniem Federacja w dalszej części prac nad projektem ustawy treść tego zapisu powinna być szczegółowiej przeanalizowana i poddana dalszym negocjacjom. | **N – nieuwzględniona** | Przepis istniejący w Dziale XI Kodeksu pracy. Pozostawiony w projekcie ustawy, z uwagi na dokonaną ocenę braku konieczności jego modyfikacji. |
| 14 | Lewiatan | art. 6 | W projektowanym art. 6 ustawy o UZP wskazano, że w trakcie rokowań nad układem zbiorowym pracy strony mogą zdecydować o zastosowaniu do nich przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie jest zrozumiałym z perspektywy pracodawcy dopuszczenie możliwości zastosowania przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do negocjacji nad układem, z uwagi na inną materię, a w szczególności cel i zakres regulacji. Jeśli zaś celem było wyłączne odwołanie do przepisów o mediacji, należałoby raczej odwołać się wprost do korzystania ze wsparcia mediatora z listy mediatorów ministra ds. pracy. | **U - uwzględniona** |  |
| 15 | OPZZ | art. 6 ust. 2 | w jakim zakresie będzie można stosować do rokowań układowych przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych? Odwołanie wymaga precyzyjnego wskazania zakresu zastosowania tej ustawy.  Ponadto nie wiadomo, w jakim celu w przepisie użyto sformułowania „strony mogą zdecydować’’, skoro procedurę sporu zbiorowego może samodzielnie zastosować każda organizacja związkowa, funkcjonująca w danym zakładzie pracy. | **U - uwzględniona** |  |
| 16 | NSZZ Solidarność | Art. 7 ust. 1 | Proponujemy w tym miejscu oraz w art. 28 ustawy o związkach zawodowych wprowadzić jednolity 15 dniowy termin na udzielenie informacji. | **CU – częściowo uwzględniona** | Wprowadzono termin 14-dniowy jako termin występujących w różnych rozwiązaniach legislacyjnych.  Nie wprowadzono zmiany w art.28 zz. |
| 17 | OPZZ | art. 7:  ust. 1 | projektodawca nie wskazuje terminu na przekazanie informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań, co może skutkować zastosowaniem ogólnego 30 - dniowego terminu, przewidzianego w art. 28 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W praktyce termin ten znacząco może spowolnić proces negocjacyjny. Z tego względu proponujemy skrócenie przedmiotowego terminu - z 30 do 15 dni. | **CU – częściowo uwzględniona** | j.w. |
| 18 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 7 ust. 2 | Zakres obowiązku informacyjnego pracodawcy wskazany w art. 7 ust. 1 oraz jego egzemplifikacja poprzez odesłanie do informacji objętych sprawozdawczością do Głównego Urzędu Statystycznego wskazuje na fakt, że informacje nie powinny co do zasady dotyczyć obszarów newralgicznych, w szczególności objętych tajemnicą przedsiębiorstwa. Postulat ten jest w szczególności istotny w odniesieniu do układów ponadzakładowych, o szerszym kręgu osób uprawnionych do dostępu do informacji. W związku z tym treść art. 7 ust. 2 powinna zostać zmodyfikowana w ten sposób, aby dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa miał charakter wyjątkowy, a nie standardowy, jak mogłaby na to wskazywać treść projektowanego przepisu, a ponadto tak, aby pracodawca nie musiał czynić dodatkowych zastrzeżeń zachowania informacji o takim charakterze w poufności. Proponuje się brzmienie art. 7 ust. 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, są oni zobowiązani do zachowania ich w poufności. | **U –uwzględniona** |  |
| 19 | Forum Związków Zawodowych | art. 7 ust. 3 | „Pracodawca określa zakres związania tajemnicą przedsiębiorstwa”. Należałoby określić w jakim trybie pracodawca określa zakres tajemnicy, okres obowiązywania i w jakim trybie dokumentowym to następuje. | **U –uwzględniona** |  |
| 20 | OPZZ | art. 7 ust. 3 | niejasna regulacja, która może wywołać wiele wątpliwości interpretacyjnych. Z uwagi na różną praktykę stosowaną przez pracodawców co do określania zakresu związania tajemnicą przedsiębiorstwa, należy maksymalnie uszczegółowić przepis | **U –uwzględniona** |  |
| 21 | Lewiatan | art. 8 | Uwzględnienie rozwiązania polegającego na wprowadzeniu określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy zasługuje na poparcie i wraz z prawem do wypowiedzenia układu jest jednym z kluczowych rozwiązań umożliwiających zwiększenie dynamiki rokowań. | **U –uwzględniona** |  |
| 22 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 8 | Zgodnie z projektowanym przepisem istnieje możliwość przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy odpowiednio o 5 i 10 lat dla zakładowego i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Wprowadzenie określonego terminu obowiązywania układów zbiorowych pracy należy ocenić pozytywnie, gdyż może zachęcać pracodawców do zawierania układów, którymi nie będą związani w nieskończoność i pozwoli na dostosowanie postanowień układowych do aktualnej sytuacji ekonomiczno-społecznej występującej na rynku. Jednakże przyjęty w projekcie okres 5 i 10 lat jest stanowczo zbyt długi w stosunku do dynamiki zmian, jakie zachodzą w otoczeniu gospodarczym. Art. 8 ust. 1 nadaje się brzmienie: „Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata. 2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 6 lat. Art. 8 ust. 1 nadaje się brzmienie: „Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata. 2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 6 lat. | **N – nieuwzględniona** | Należy wziąć pod uwagę, że ustawa powinna uwzględniać postulaty zarówno strony związkowej oraz pracodawczej. Z uwagi na generalnie krytyczne podejście strony związkowej do terminowości układów skrócenie jeszcze przewidzianych w ustawie terminów ich obowiązywania jest niewskazane. Warto przy tym zauważyć, że zachowano możliwość wypowiadania przez obie strony układu, a więc także pracodawcę zawartego układu w sposób jednostronny. |
| 23 | NSZZ Solidarność | art. 8 ust. 1 i 2 | Krytycznie oceniamy wprowadzenie regulacji przewidującej funkcjonowanie wyłącznie układów o charakterze terminowym (art. 8 ust. 1 i 2 Projektu) oraz przekształcenie automatyczne układów zawartych na czas nieokreślony w układy terminowe (art. art. 41 ust. 1 Projektu). Uważamy, że nie należy zmieniać obecnie obowiązujących zasad pozwalających na zawieranie zarówno układów zbiorowych pracy o charakterze terminowym jak też i na czas nieokreślony. | **U –uwzględniona** |  |
| 24 | Forum Związków Zawodowych | *art. 8 ust. 1* | Czas trwania układu nie dłuższy niż 5 lat w przypadku zakładowych układów zbiorowych i nie dłuższy niż 10 lat w przypadku ponadzakładowych układów zbiorowych nie leży w interesie pracowników, abstrahując od możliwości jego wypowiedzenia, Federacja nie podziela w tym względzie argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu projektu.  Dotychczasowy zapis art. 2415 ust. 3 Kodeksu pracy stanowiący, że przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony wydaje się wystarczający. Obowiązująca obecnie regulacja kodeksowa w tym zakresie jest elastyczna, a strony układowe mają swobodę decydowania o jego kształcie. Proponowana zmiana wprowadza swoistego rodzaju presję na strony układu zbiorowego. Sam fakt, że zawarte układy zbiorowe pracy przez wiele lat pozostawały niezmienione - nie oznacza, że taki układ wymaga zmiany, skoro żadna ze stron nie dąży do jego renegocjacji. | **U –uwzględniona** |  |
| 25 | OPZZ | art. 8 ust. 1 i 2 | zasady określonego czasu obowiązywania  układów zbiorowych pracy, tj.:5 lat dla zakładowego układu zbiorowego pracy,10 lat dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są dla OPZZ nie do przyjęcia.  Nie podzielamy stanowiska resortu pracy, iż „wprowadzenie określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy ma na celu zwiększenie dynamiki rokowań i wymaga tego m.in. wejście wżycie dyrektywy 2022/2041.” Wielokrotnie strony ponoszą duże koszty i wkładają ogromny wysiłek w negocjacje układu, który z uwagi na dobrą jakość legislacyjną uzgodnionych i zapisanych w nim regulacji służy partnerom społecznym przez długi czas.  W zakładzie pracy tworzy się w ten sposób stabilne i znane pracownikom prawo, sprzyjające zachowaniu pokoju społecznego i wzajemnemu zaufaniu. Niezrozumiałym i nieracjonalnym jest zatem ustawowe ograniczenie woli stron i ich autonomii, co do określenia czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy. Tworzy się w ten sposób sztuczny mechanizm, który będzie prowadził do niepotrzebnego zamieszania i powstawania sytuacji konfliktogennych, co z pewnością negatywnie wpłynie na jakość dialogu społecznego w Polsce.  Należy zatem pozostawić obecną zasadę, zgodnie z którą to strony określają czas obowiązywania układu według swego uznania (art. 241 § 1 Kodeksu pracy). | **U –uwzględniona** |  |
| 26 | Lewiatan | art. 9 | „Korzystniejsze postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę, innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej.”  Nasuwa się pytanie czy zawsze istnieje możliwość dokonania jednoznacznej oceny korzystniejszości? Warto zwrócić też uwagę, że korzystność nie zawsze jest obiektywna i nie zawsze dla każdego oznacza to samo.  Dlatego wzorując się na 24127 § 3 k.p. proponujemy, aby motywacją do zawarcia układu zbiorowego była także łatwość wdrożenia w życie jego postanowień. Postanowienia układu zbiorowego miałyby zastosowanie w stosunku do pracowników bez względu na ocenę korzystniejszości jego postanowień i ewentualnego wprowadzania w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy zawsze wiąże się dla pracodawcy z dodatkowymi ryzykami. | **N - nieuwzględniona** | Projektodawca stoi na stanowisku, że nie ma obecnie przestrzeni do rezygnacji z zasady korzystności określonej w art.9 Kodeksu pracy. Zmiana taka powinna mieć charakter systemowy dotyczący szerszej dyskusji w odniesieniu do Kodeksu pracy. Nie wydaje się zasadne definiowanie tego pojęcia w tym projekcie ustawy. |
| 27 | Lewiatan | art.9 ust.4 | Propozycja nadania nowego brzmienia art. 9 ust. 4 i skreślenie ust. 5:  Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę, innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej. | **U –uwzględniona** |  |
| 28 | NSZZ Solidarność | Art. 9 ust. 6 | Nie rozwiązano kwestii efektywnego oddziaływania treści układu zbiorowego pracy na treść umowy, na podstawie której wykonywana jest praca przez osoby inne  niż pracownicy w rozumieniu kodeksu pracy. Propozycja przewiduje, że postanowienia układu obejmujące inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową wprowadza  się przez zmianę w akcie będącym podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Zastosowanie tego mechanizmu oznacza nie egzekwowalność postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, bowiem zmiana warunków świadczenia pracy przewidziana w układzie będzie i tak w pełni zależna od woli stron umowy, na podstawie której świadczona jest praca. Proponujemy,  aby mechanizm obowiązywania norm układu zbiorowego pracy obejmujących osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy ukształtować na wzór mechanizmu wynikającego z art. 8a ust. 1-4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagradzaniu za pracę. | **CU – częściowo uwzględniona** | Częściowo zmodyfikowano brzmienie przepisu, nie uwzględniono jednak postulatu odniesienia się w nim do art. 8a ust. 1-4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagradzaniu za pracę. Projektodawca uważa, że byłoby to zbyt zawężające rozumienie aktu będącego podstawą wykonywania innej pracy zarobkowej. |
| 29 | Lewiatan | art. 9 ust. 6 | Zwracamy uwagę, że przepis jest niejasny. „Zmiana w akcie” to de facto aneks do umowy cywilnoprawnej, wymagający uzgodnienia i podpisania przez obie strony stosunku cywilnoprawnego. Nie wiadomo jakie są konsekwencje braku zawarcia takiego aneksu. Czy uznajemy, że w takim wypadku tych osób nie obowiązują postanowienia układu zbiorowego? Należy również pamiętać, że Kodeks cywilny nie przewiduje regulacji, że umowy cywilnoprawne nie mogą zawierać postanowień mniej korzystnych niż układy zbiorowe pracy. Nie można również zapominać o cywilnoprawnej zasadzie swobody umów. Czy oznacza to, że w praktyce podmioty zatrudniające, mimo obowiązującego układu, będą mogły zawierać umowy cywilnoprawne na warunkach odmiennych niż wynikające z układu? | **U –uwzględniona** |  |
| 30 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 9 ust. 6 | Przepis stanowi, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu w stosunku do osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, wprowadza się przez zmianę w akcie będącym podstawą wykonywania tej pracy zarobkowej. W ocenie pracodawców taki zapis jest mało konkretny i wprowadza niepewność co do wejścia w życie nowych warunków. Wydaję się, za zasadne, aby nowe warunki – mniej korzystne – weszły w życie w okresie ustalonym przez strony. Umowy cywilnoprawne bardzo rzadko regulują kwestię zmiany warunków pracy zarobkowej. Stąd wyraźna delegacja na strony wydaję się czytelnym rozwiązaniem. | **U –uwzględniona** |  |
| 31 | Forum Związków Zawodowych | *art. 10* | „Treść postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony, biorąc pod uwagę zgodny zamiar stron i cel zawarcia układu”.  Zapis ten według Forum wymaga rozwinięcia. Konieczne wydaje się wprowadzenie regulacji umożliwiającej złożenie wniosku o wyjaśnienie treści układu przez Sąd Pracy. Możliwość taka mogłaby nastąpić w sytuacji gdyby strony nie mogły dokonać wykładni postanowień układowych, a także w sytuacji braku dobrej woli którejkolwiek ze stron.  Można byłoby w tym przypadku zastosować regulację analogicznie jak w art. 13 projektu ustawy. | **N-nieuwzględniona** | Mając na uwadze krytyczne stanowisko Ministerstwa Sprawiedliwości w odniesieniu do przenoszenia kontroli w sprawie układów do sądów, wprowadzenie dodatkowego zakresu spraw związanego z wyjaśnianiem przez sąd brzmienia postanowień układu zbiorowego pracy wydaje się nieuzasadnione. |
| 32 | Lewiatan | art. 11 | Zwracamy uwagę, że przewidziany w projektowanym art. 11 obowiązek corocznej oceny aktualności postanowień układu zbiorowego pracy może w pewnych przypadkach być nadmiernym i nieuzasadnionym. Sugerujemy zmianę i rozważenie, aby to strony układu zawarły w nim z góry ustalenie, kiedy będzie miała miejsce aktualizacja jego postanowień bez narzucenia obowiązku corocznej oceny. | **U –uwzględniona** |  |
| 33 | Polskie Towarzystwo Gospodarcze | Art.11 | Obowiązek corocznego aktualizowania postanowień układu – propozycja ta nie koresponduje z wprowadzaną zasadą zawierania układów na czas określony. Skoro układy zbiorowe mają mieć charakter czasowy, wymóg ich corocznej aktualizacji wydaje się zbyt uciążliwy. Spowoduje to konieczność poniesienia dodatkowych nakładów finansowych i kadrowych po stronie pracodawcy. Narzucanie tego obowiązku przysporzy tylko biurokracji i nie zagwarantuje ciągłości prowadzenia dialogu. Pracodawcy i pracownicy powinni dostrzegać korzyści z zawierania autonomicznych źródeł prawa pracy, a nie postrzegać je przez pryzmat obciążeń i utrudnień. | **U –uwzględniona** |  |
| 34 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 11 | Należy zrezygnować z proponowanego przepisu, ewentualnie zredukować powinność i przewidzieć ocenę aktualności, gdy pojawi się taka konieczność wskutek wystąpienia szczególnych okoliczności lub gdy strony tak postanowią. Bezzasadna jest coroczna ocena aktualności postanowień. Proponowany przepis ma mobilizować strony do podejmowania rokowań układowych i aktualizacji przyjętych wspólnie postanowień przez wprowadzenie obowiązku dokonywania corocznej oceny aktualności tych postanowień. Z perspektywy pracodawców obowiązek ten będzie stanowił dodatkowe i zbędne utrudnienie, zważywszy że układy zbiorowe i tak będą mogły być zawierane wyłącznie na czas określony (według projektu - 5 i 10 lat). Wprowadzenie obowiązku corocznej aktualizacji jest wyrazem nadmiernego i nieuzasadnionego formalizmu oraz biurokracji, która dla pracodawców będzie wiązała się z dodatkowymi wydatkami, a nie przełoży się na stymulowanie dialogu społecznego  Art. 11 ust. 1 nadaje się brzmienie: „Strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są zobowiązane do oceny aktualności jego postanowień, a także aktualizacji informacji, o których mowa w art. 19 pkt 6 i 7, w razie pojawienia się szczególnych okoliczności lub gdy strony tak postanowią.” | **CU – częściowo uwzględniona** | Obowiązek aktualizowania danych statystycznych wynika bezpośrednio z przepisów dyrektywy o minimalnym adekwatnym wynagrodzeniu w UE. |
| 35 | Forum Związków Zawodowych | *art. 12* | Zapis ograniczający możliwość przedłużenia obowiązywania układu jedynie o kolejne 5 lat nie powinien mieć miejsca albowiem niejednokrotnie okazać się może, że z treści układu zadowolone są wszystkie strony układu i chcą jego kontynuowania. | **U –uwzględniona** |  |
| 36 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 12 | Proponowana zmiana polega na umożliwieniu wstąpienia w prawa stron podmiotów niebędących stronami dotychczasowego układu. Co prawda projektowany art. 14 przyznaje możliwość, aby protokołem dodatkowym wskazane podmioty wstąpiły w prawa i obowiązki stron układu, jednak formalnie wymagałoby to dwóch odrębnych czynności. Rekomenduje się jednak, żeby taka możliwość była zabezpieczona również na etapie przedłużenia dotychczasowego układu zbiorowego pracy. Proponuje się przed ustępem 3 dodać dodatkowy ustęp w brzmieniu: „Strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony układu przedłużanego zgodnie z ust. 1 i 2 wstąpiła organizacja związkowa, pracodawca lub organizacja pracodawców, która go nie zawarła. | **N-nieuwzględniona** | Zgoda na wstąpienie w prawa i obowiązki nowej organizacji nie następuje w formie protokołu dodatkowego. Jakkolwiek przy kolejnym protokole dodatkowym powinien być uwzględniony udział nowego podmiotu w negocjacjach i podpisywaniu. |
| 37 | Forum Związków Zawodowych | art. 13 | „Podmiot objęty postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może wystąpić do sądu pracy  z wnioskiem o ustalenie, czy jego treść jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami lub czy został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu.”  Zdaniem Forum, wniosek o którym mowa w tym przepisie powinien być kierowany do Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, niezależnie od tego czy chodzi zakładowy, czy ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.  Ponadto w projekcie ustawy należałoby dookreślić maksymalny termin do rozpatrzenia złożonego wniosku (3 miesiące). Ma to istotnie znaczenie w odniesieniu do zapisu art. 13 ust. 5 projektu zgodnie z którym, w razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka  o nieobowiązywaniu zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w całości lub w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Należałoby zatem nałożyć na sądy obowiązek rozstrzygnięcia takiej sprawy w terminie trzech miesięcy od wpływu takiej sprawy. | **N-nieuwzględniona** | Nie uwzględniono rozwiązania polegającego na wprowadzeniu ograniczenia terminowego w odniesieniu do złożenia wniosku do sądu. Projektodawca uznał, że możliwość badania postanowień układu z obowiązującymi przepisami powinna być dostępna przez cały okres obowiązywania układu. |
| 38 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 13 ust. 4 | Wskazano w tym przepisie, że sąd rozpoznaje sprawy w trybie postępowania nieprocesowego. Warto wskazać, iż sąd o prowadzonym postępowaniu zawiadamia wnioskodawcę oraz strony układu | **N-nieuwzględniona** | Brak jest uzasadnienia dla dodawania regulacji w ustawie odnoszących się do postępowania nieprocesowego. |
| 39 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 13 ust. 7 | Zaproponowana zmiana wynika z ogólnych przepisów Kodeksu pracy i kształtowania warunków pracy lub płacy. Wszelkie zmiany warunków pracy lub płacy, do których niewątpliwie można zaliczyć warunki wynikające z postanowień układu zbiorowego pracy, mają zastosowanie po upływie okresu wypowiedzenia lub od dnia wskazanego w porozumieniu zmieniającym nie dłuższego niż termin wynikający z upływu okresu wypowiedzenia. Dodatkowo zasadna jest zmiana odpowiedniego stosowania przepisów polegająca na zastąpieniu art. 9 ust. 4 zdanie drugie na art. 9 ust. 5 zdanie drugie z uwagi na prawdopodobną omyłkę redakcyjną. Zdanie drugie odnosi się bowiem do niestosowania przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia umowy.  Proponuje się brzmienie art. 13 ust. 7: „Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązywaniu, stosuje się do dnia upływu okresu wypowiedzenia lub zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy. Przepis art. 9 ust. 5 zdanie drugie stosuje się odpowiednio | **U- uwzględniona** |  |
| 40 | Lewiatan | art. 14 ust. 1 i ust. 2 | Projekt ustawy przewiduje, że zmiany do zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych; a przez okres obowiązywania układu wszelkie czynności jego dotyczące podejmują organizacje związkowe, które go zawarły. Zwracamy uwagę, że projektodawca w tym przepisie nie przewidział mechanizmu kontroli. Zmiany do układu zbiorowego pracy mogą być tak samo trudne tak jak negocjacje nad jego zawarciem. W sytuacji „zablokowania” rozmów przez jedną z organizacji, która może z założenia nie mieć woli prowadzenia rozmów, zmiana układu nie będzie możliwa. Sugerujemy, aby rozważyć dopuszczenie takiej możliwości, że jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie zmian, zawarcie protokołu dodatkowego ze wszystkimi organizacjami, które zawarły układ, pracodawca uzgadnia zmiany z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych (podobny przepis jak w art. 67 20 § 2 Kodeksu pracy). | **N - uwaga nieuwzględniona** | Zgodnie z ogólnymi zasadami prowadzenia rokowań układowych uczestniczyć w nich mogą wyłącznie jego strony, brak jest uzasadnienia dla zmiany tego ugruntowanego w praktyce rozwiązania. |
| 41 | OPZZ | art. 14 ust. 3 | Należy dopisać możliwość wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu organizacji związkowej, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 252 ust. 1 lub art. 253 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (art. 2419 § 4 Kodeksu pracy) - poprzez złożenie stosownego oświadczenia stronom układu | **N-nieuwzględniona** | Uznano, że o wstąpieniu w prawa i obowiązki strony układu powinny decydować podmioty, którego go zawarły. |
| 42 | Forum Związków Zawodowych | art. 15 | W ocenie Federacja zapis ten nie rozstrzyga ostatecznie o możliwości wypowiedzenia w części układu, co może doprowadzić do uniemożliwienia stronie pracowniczej prowadzenia sporów zbiorowych bez wypowiedzenia całego układu. | **U- uwzględniona** |  |
| 43 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 15 | Projektowany przepis nie przewiduje możliwości wypowiedzenia w części układu zbiorowego. Należy dopuścić taką możliwość. Regulacja art. 23 ust. 2 przewiduje, przy zaistnieniu konkretnych okoliczności, częściowe odstąpienie od stosowania układu zbiorowego pracy, to jest w razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły zakładowy układ zbiorowy pracy. Jednak nie jest to wypowiedzenie i nie stanowi żądanego rozstrzygnięcia.  W art. 15 dodaje się odpowiednio ustęp w brzmieniu: „Każda ze stron może wypowiedzieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy w części. | **N- nieuwzględniona** | Nie uwzględniono propozycji, mając na uwadze przejrzystość niezbędną przy takich czynnościach jak wypowiadanie układu zbiorowego pracy. Dokonywanie tego w części może powodować szereg trudności interpretacyjnych, jeśli wypowiedzenie w części np. utrudni rozumienie lub stosowanie pozostałej w mocy części układu. |
| 44 | OPZZ | art. 15 ust. 1 pkt **3** | Projekt wskazuje na możliwość wypowiedzenia układu zbiorowego pracy przez jedną ze stron. W projekcie nie przewidziano jednak szczegółowych zasad z tym związanych (pominięto obecną regulację zawartą w art. 2417 § 3 Kodeksu pracy).Ponadto, w celu uniknięcia wątpliwości, do projektu należy wpisać przepis zgodnie z którym: „Nie jest możliwe częściowe wypowiedzenie oraz częściowe wystąpienie z układu.” | **U- uwzględniona** |  |
| 45 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 15 ust. 2 | Uregulowania wymaga, w jakim terminie złożone przez stronę oświadczenie powinno być rozpatrywane jako obowiązujące – ze skutkiem natychmiastowym czy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Dodatkowo uregulowania wymaga implementacja wystąpienia podmiotu w relacjach z pracownikami, którą można unormować poprzez odpowiednie stosowanie przepisów o uznaniu przez sąd nieobowiązywania układu Proponuje się w art. 15 ust. 2 dodać zdanie w brzmieniu: „Przepis art. 13 ust. 7 i 8 stosuje się odpowiednio.” | **N-nieuwzględniona** | Oświadczenie o wypowiedzeniu nie podlega rozpatrywaniu, musi być ono złożone skutecznie drugiej stronie układu i to jest wystarczające. Wypowiedzenie takie nie powinno następować ze skutkiem natychmiastowym tylko za okresem wypowiedzenia. Chodzi tu przede wszystkim o pozostawienie stronom układu czasu na dostosowanie się do zaistniałej sytuacji. |
| 46 | NSZZ Solidarność | Art. 16 | Postulujemy wydłużenie okresu 1 roku obowiązywania układu po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę. Promocja układów zbiorowych wymaga przyjęcia korzystniejszego rozwiązania niż minimalny standard wynikających z prawa UE. | **N-nieuwzględniona** | Nie jest zasadne wydłużanie okresu przejściowego i tymczasowego, strony mogą zawrzeć nowy układ dla wszystkich pracowników w nowopowstałej strukturze. Przedłużanie okresu obowiązywania takiego układu nie jest promocją rokowań. |
| 47 | OPZZ | art. 16 ust. 1 | Proponujemy wydłużenie okresu przejściowego z jednego roku do dwóch lat. Dyrektywa stanowi, że rok to termin minimalny, sugerując zarazem, że zasadą powinno być bezterminowe stosowanie takiego układu. Stosowanie minimalnych standardów wydaje się zbyt zachowawcze w sytuacji dążenia do objęcia postanowieniami układów zbiorowych pracy jak największej liczby pracowników.  W ocenie OPZZ zasady wskazane w projektowanym przepisie powinny również dotyczyć innych porozumień zbiorowych, którymi byli objęci pracownicy przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę | **N-nieuwzględniona** | Nie jest zasadne wydłużanie okresu przejściowego i tymczasowego, strony mogą zawrzeć nowy układ dla wszystkich pracowników w nowopowstałej strukturze. Przedłużanie okresu obowiązywania takiego układu nie jest promocją rokowań. |
| 48 | Lewiatan | art. 16 ust. 3 | Zwracamy uwagę, że zgodnie z projektowanym art. 16 ust. 3 w przypadku przejęcia przez pracodawcę również innych osób objętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje się postanowienia dotyczące tych osób przez okres roku od dnia przejścia. W przypadku innych osób objętych układem zbiorowym pracy, nie została zatem przewidziana możliwość, jak w art. 16 ust. 1, (odnosząca się do pracowników) a mianowicie, że pracodawca może stosować korzystniejsze warunki niż dotychczasowe wynikające z układu. | **U- uwzględniona** |  |
| 49 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 16 ust. 3 | Przepis ten stanowi obowiązek stosowania postanowień układu względem osób objętych układem, a zatem, również zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej. Takie postanowienie jest niekorzystne dla pracodawców. Nie ma procedury przejęcia nie-pracowników. Regulacja ta powinna zostać ograniczona do sytuacji, kiedy pracodawca i strona zatrudnienia niepracowniczego uzgodnię nawiązanie stosunku prawnego po przejęciu części lub całości zakładu pracy. W optymalnej wersji, procedurą przejścia części lub całości zakładu pracy na nowego pracodawcę, spod regulacji powinna zostać wyłączona grupa osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. | **N-nieuwzględniona** | Uznano, że brak jest w tym wypadku podstaw do różnicowania sytuacji pracowników i innych osób objętych u poprzedniego pracodawcy układem zbiorowym pracy w sytuacji przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę. |
| 50 | OPZZ | art. 18 ust. 3 i 4 i art. 30 | należy rozważyć przyznanie prawa dokonania zgłoszenia do KEUZP organizacji związkowej, będącej stroną danego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego w sytuacji, gdy stosownego zgłoszenia nie dokonuje pracodawca. | **U- uwzględniona** | . |
| 51 | NSZZ Solidarność | art. 18 ust. 8 oraz 20 ust. 3 | Pozytywnie oceniamy wprowadzenie dostępności do treści układów zbiorowych pracy online w ramach Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy. Także pozytywnie oceniamy wprowadzenie zasady jednoznacznej jawności treści układów zbiorowych pracy. Aby przepisy były jednoznaczne potrzebna jest jednak modyfikacja art. 9 ust. 10 (fraza: „chyba że zostało to inaczej uregulowane w jego postanowieniach”) oraz art. 3 ust. 5 (fraza: „zasady publikacji i udostępniania”) – tak, aby zasada jawności układów nie budziła wątpliwości | **CU –częściowo uwzględniona** | Rozwiązania ustawowe powinny brać pod uwagę opinię zarówno strony związkowej jak również pracodawców. Mając na względzie postulat pracodawców o możliwości przynajmniej częściowego ograniczenia dostępu do treści układu, wprowadzono taką możliwość rezygnując z pełnej jawności. |
| 52 | Lewiatan | Art.19 | Zwracamy uwagę, że zgodnie z projektowanym art. 19 i art. 30 ust. 2 ustawy o UZP w formularzu elektronicznym wskazuje się aktualne w dniu zawarcia układu/porozumienia informacje o stronach porozumienia zbiorowego, ich siedzibach i adresach poczty elektronicznej. Wskazanie aktualnych informacji w zakresie siedziby czy adresów poczty elektronicznej dla pracodawcy, u którego działa kilkanaście organizacji związkowych może być problematyczne. Od strony organizacyjnej proponujemy rozważenie, aby przepis stanowił o „posiadanych” danych w dniu zawarcia układu czy porozumieniach (tak jak w art. 5 ust. 6 ustawy). | **N-nieuwzględniona** | Nie dostrzeżono problemów organizacyjnych wynikających ze wskazanych przepisów. Pracodawca negocjujący ze związkami zawodowymi układ bądź porozumienie może zwrócić się o dane do związków zawodowych. |
| 53 | OPZZ | art. 21 | Nastąpiła daleko idąca zmiana wyrażona w art. 24125 § 5 Kodeksu pracy, a dotycząca reprezentatywnych organizacji związkowych, uczestniczących w rokowaniach nad zakładowym układem zbiorowym pracy. W celu utrzymania sprawdzonych mechanizmów zbiorowego prawa pracy, jak i zasad pokoju społecznego, należy zachować dotychczasowe regulacje w przedmiotowym obszarze. | **UN – uwaga niejasna** |  |
| 54 | OPZZ | art. 23 | Brak przepisów dotyczących skutków prawnych połączenia, podziału, jak i innych zmian organizacyjnych związków zawodowych wywołuje w praktyce wiele problemów.  Proponujemy zatem, aby w oparciu o propozycje wypracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy wprowadzić do ustawy o związkach zawodowych rozwiązania ułatwiające przeprowadzanie tego typu czynności | **N-nieuwzględniona** | Brak możliwości zrealizowania postulatu zawartego w uwadze. Ustawa nie służy zmianie ustawy o związkach zawodowych, a jedynie reguluje w innych ustawach tylko te kwestie, które są bezpośrednio powiązane z negocjowaniem oraz zawieraniem układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych. |
| 55 | NSZZ Solidarność | Art. 24 | Uważamy, że pracodawca inicjując negocjacje nad układem zbiorowym pracy powinien przedstawić ramową propozycję jego treści, w której powinny znaleźć  się propozycje mające charakter wartości dodanej w odniesieniu do obowiązujących powszechnie przepisów prawa pracy. Dokonując modyfikacji należy odwołać się do art. 162 projektu Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy przygotowanego przez Komisję Kodyfikacyjną, zgodnie z którym pracodawca przedstawia rozwiązania, które mogą się znaleźć w układzie w określonych obszarach (warunki wynagradzania za pracę, równe traktowanie w zatrudnieniu oraz rozwój zawodowy pracowników). Takie propozycje nie naruszą autonomii stron, a spowodują konieczność realnego namysłu po stronie pracodawcy w jaki sposób uregulować kwestie (np. podnoszenia kwalifikacji) z uwzględnieniem określonych potrzeb i specyfiki zakładu. Podkreślamy: jest to wyłącznie propozycja podjęcia negocjacji. | **N-nieuwzględniona** | Uznano, że rozwiązania zawarte w przepisach powinny uwzględniać w formie kompromisowej zarówno postulaty strony związkowej, jak i pracodawczej. W projekcie wprowadzono dla pracodawcy obowiązek podejmowania rokowań, zobowiązywanie go do przedstawienia dodatkowo ramowej propozycji układu byłoby zbyt istotną ingerencją w rokowania układowe, w ramach których strony wspólnie powinny wypracowywać treść dokumentu. |
| 56 | Forum Związków Zawodowych | art. 24 | „Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.”.  Zapis taki może okazać się martwy, albowiem przy braku faktycznej i realnej woli zawarcia układu przez pracodawcę będzie on traktowany jedynie instrukcyjnie. | **N-nieuwzględniona** | Projekt ustawy powinien uwzględniać w formie kompromisowej zarówno postulaty strony związkowej, jak i pracodawczej. Brak realizacji dyspozycji przepisu wiąże się z odpowiedzialnością ze strony pracodawcy. Natomiast przepis nie może zmuszać pracodawcy do zawarcia układu. |
| 57 | Lewiatan | art. 24 | Jak wykazano powyżej obowiązek podjęcia rokowań jest zagrożony sankcją, a co za tym idzie naruszona jest wolność układowa. W uzasadnieniu projektu ustawy wskazano, że przepis miałby stanowić wykonanie dyrektywy 2022/2041. Wskazać jednak należy, że dyrektywa w żaden sposób nie uzasadnia wprowadzenia obowiązku przystępowania do rokowań. W treści dyrektywy jedynie zobowiązano państwa członkowskie do promowania rokowań zbiorowych i ustanawiania sprzyjających ku temu warunków - nie można z tego wyciągać wniosku, że państwo członkowskie uprawnione jest do zmuszania kogokolwiek do uczestnictwa w rokowaniach (i to pod groźbą odpowiedzialności zgodnie z art. 33).Co więcej, motyw 25 preambuły dyrektywy jednoznacznie wskazuje, iż należy szanować autonomię partnerów społecznych, która obejmuje ich prawo do rokowań zbiorowych i wyklucza jakikolwiek obowiązek zawarcia umów zbiorowych. Prawo do rokowań zbiorowych czyli uprawnienie, możliwość podjęcia rokowań, ale nie obowiązek pod groźbą sankcji. Prawidłowy projekt ustawy, zgodny z dyrektywą 2022/2041, powinien przewidywać zachęty dla pracodawców, aby uczestniczyli w tych rokowaniach z własnej, dobrowolnej woli. Dużym wyzwaniem dla pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób i u których działa co najmniej jedna organizacja związkowa będzie prowadzenie rokowań, w szczególności gdy zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy jest otwarty i może regulować bardzo różną materię. Ponadto mogą mieć miejsce sytuacje, gdy jedne rokowania nie skończą się, a z uwagi na przepis art. 24 pracodawca będzie zobowiązany do podjęcia kolejnych (raz na dwa lata). Skutek może być taki, rokowania będą prowadzone permanentnie, w dodatku bez gwarancji uzyskania właściwego celu. Dlatego proponujemy usunięcie przepisu bądź zmianę jego brzmienia: Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 250 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na trzy lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. W przypadku braku inicjatywy pracodawcy, z wezwaniem do rokowań układu zbiorowego pracy może wystąpić organizacja związkowa. Przepis art. 5 ust. 12 projektu stosuje się odpowiednio. Tym samym wnioskujemy o wykreślenie przepisu art. 33 ust. 9 regulującego sprzeczne z prawem międzynarodowym sankcje naruszające wolność i swobodę dobrowolnych rokowań zbiorowych. W konsekwencji ww. zmian w art. 41 projektu ustawy należy usunąć ust. 3. | **CU –częściowo uwzględniona** | 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 projektem 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 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. |
| 58 | Pracodawcy RP | art. 24 | Poważne zastrzeżenia budzi treść art. 24 oraz art. 33 ust. 9 projektu ustawy. Obecna propozycja przewiduje, że pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. W przypadku niezrealizowania powyższego obowiązku zgodnie z treścią art. 33 ust. 9 podlegać on będzie karze grzywny bądź ograniczenia wolności. Taka konstrukcja przepisów jest dla polskich przedsiębiorców nie zrozumiała i dalece krzywdząca. W pierwszej kolejności wskazać należy, że art. 59 ust. 2 Konstytucji RP wskazuje:,,^Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.'’ Niezwykle trudno jest mówić o prawie do rokowań, gdy jedna ze stron jest do nich zmuszona to pod groźbą bardzo dotkliwej sankcji jaką jest grzywna bądź nawet ograniczenie wolności. Podobnie wątpliwości budzi treść tegoż przepisu w świetle innych przepisów prawa międzynarodowego - UE czy też konwencji MOP. Wskazać należy, że obowiązek podjęcia rokowań dotyczy w obecnym brzmieniu projektu już średnich przedsiębiorców, a więc zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Dla tak niewielkich firm obowiązki wiążące się z ciągłymi rokowaniami będą ogromnym obciążeniem zarówno biurokratycznym, jak i finansowym z uwagi na konieczność uzyskiwania profesjonalnej pomocy w tym zakresie. Obowiązek ten powinien dotyczyć dużych przedsiębiorców, zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Można przypuszczać, że firmy takie posiadają dostateczne zasoby osobowe i finansowe, aby mogły prowadzić efektywnie rokowania bez uszczerbku dla ich kondycji finansowej i zaburzania organizacji pracy. W dalszej kolejności wskazać należy, że obowiązek podejmowania rokowań raz na dwa lata jest terminem zbyt krótkim. Rokowania są często procesem skomplikowanym i czasochłonnym. Takie określenie terminu może prowadzić do sytuacji, w której w danym zakładzie pracy będą trwały niemal nieustające rokowania. Postulujemy wydłużenie tego terminu do 3 lat. Ponadto wskazany obowiązek powinien dotyczyć pracodawców, u których nie trwają już obecnie rokowania. Obecne brzmienie przepisu nie precyzuje tej kwestii. Proponowane brzmienie przepisu art. 24:pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 250 osób wykonujących pracę zarobkową, który nie jest objęty układem zbiorowym pracy i u którego nie są prowadzone rokowania, podejmuje raz na trzy lata rokowania w celu zawarcia układu zbiorowego pracy”. | **CU –częściowo uwzględniona** | j.w. |
| 59 | Polskie Towarzystwo Gospodarcze | Art. 24 | Obowiązek podejmowania rokowań raz na 2 lata – pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową ma obowiązek podjęcia rokowań zbiorowych w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Należy podkreślić, że nieobowiązywanie w danej firmie układu zbiorowego nie jest sytuacją przypadkową. Najczęściej wynika to z braku uzwiązkowienia załogi lub niskiego poziomu jej zrzeszenia. To zazwyczaj związki zawodowe są inicjatorem negocjacji zbiorowych w zakładzie pracy. Skoro związek zawodowy działa w danej firmie, powinien podjąć wszelkie starania prowadzące do zawarcia porozumienia z pracodawcą. Trudno zrozumieć cel przepisu, który zobowiązuje pracodawcę do korzystania de facto z przymiotów organizacji związkowej. Ponadto normy prawa pracy, które w głównej mierze mają charakter semiimperatywny, umożliwiają pracodawcy przyznanie pracownikom szeregu uprawnień i przywilejów, a w tym celu nie istnieje obowiązek zawierania układu zbiorowego. | **CU –częściowo uwzględniona** | j.w. |
| 60 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 24 | Brak zgody na nałożenie na pracodawcę obowiązku podejmowania raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Podejmowanie rokowań jest prawem partnerów społecznych. Bezzasadne jest przyjęcie tego elementu dialogu jako powinności objętej sankcją. Restrykcyjność nie jest właściwym rozwiązaniem na zdynamizowanie rokowań zbiorowych. Brakuje systemu zachęt, aby pracodawcy chcieli w sposób dobrowolny prowadzić dialog, a nie narzucony, wymuszony.  Problemem jest nierówność traktowania podmiotów, ponieważ obowiązek jest nakładany wyłącznie na pracodawcę. Nie jest rozstrzygnięta kwestia, gdy organizacja związkowa nie będzie zainteresowana podjęciem rokowań.  Nazbyt szeroki jest zakres podmiotowy po stronie pracodawców mających podejmować rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Przyjęcie progu 50 osób wykonujących pracę zarobkową jest nieracjonalne, nadmiernie wygórowane tym bardziej, że chodzi nie tylko o pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, ale o osoby wykonujące pracę zarobkową. Tak ujęty zakres nie jest spójny z treścią przywoływanego art. 772 § 1 Kodeksu pracy (przepis podawany w trakcie dyskusji na Federacja RDS), zgodnie z którym pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (…), ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Uznano, że ten sam próg jest odpowiedni do ustanowienia obowiązku rozpoczęcia rokowań nad układem. Jednak nie jest to ten sam próg. W związku z tym brak zgody na bardzo szerokie ujęcie zakresu podmiotowego pracodawców zobowiązanych do podejmowania rokowań. Ze względu na specyfikę projektowanej regulacji właściwe jest objęcie obowiązkiem określonym w art. 24 dużych pracodawców zatrudniających powyżej 250 osób wykonujących pracę zarobkową. Dodatkowe obowiązki powinny być nakładane na coraz mniejsze podmioty sukcesywnie, po pewnym okresie funkcjonowania nowych przepisów. W przeciwnym razie należy wydłużyć okres podejmowania rokowań z dwóch do trzech lat, aby urealnić efektywność tego przepisu.  Propozycja przepisu  Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 250 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. | **CU –częściowo uwzględniona** | j.w. |
| 61 | NSZZ Solidarność | Art. 27 | Całkowicie krytycznie oceniamy przedstawioną w projekcie konstrukcję generalizacji układu zbiorowego pracy.  Proponujemy skreślić art. 27 z Projektu oraz wprowadzić nowy artykuł (robocza numeracja art. 27 (1)):  „Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu  w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja oraz organizacja związkowa do której osoby wykonujące pracę zarobkową zwróciły się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych, mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu części lub całości układu.”  Uzasadnienie: rozwiązanie to dedykowane byłoby przede wszystkim sytuacji,  gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe. Jest ono niezbędne w sytuacji, gdyby w ustawodawstwie pojawiły się zachęty do zawierania układów zbiorowych pracy (poprzez zamówienia publiczne, bonusy dla pracowników które mogą być wypłacone wyłącznie, gdy są objęci układem czy inne mechanizmy).  Równocześnie postulujemy wprowadzić artykuł (robocza numeracja 27(2)) dotyczący mechanizmu rzeczywistej generalizacji. Proponujemy następujący zapis:  „§1 Na wniosek organizacji pracodawców lub pracodawców lub organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister właściwy do spraw pracy może – gdy wymaga tego ważny interes społeczny lub gospodarczy – rozszerzyć w drodze rozporządzenia stosowanie tego układu w całości lub w części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nieobjętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność gospodarczą taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem (ustalonej na podstawie odrębnych przepisów dotyczących klasyfikacji działalności), po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy  lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka działa u pracodawcy.  §2 Wniosek o rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego powinien identyfikować układ ponadzakładowy oraz zawierać uzasadnienie potrzeby rozszerzenia.  §3 Minister właściwy ds. pracy przekazuje wnioskodawcy motywy swojej decyzji  o stosowaniu lub niezastosowaniu rozszerzenia. Informacje te przekazuje równocześnie do Prezydium RDS.”  Uzasadnienie: Mechanizm generalizacji (rozszerzenia) układu ponadzakładowego  jest niezbędny, aby zwiększyć realnie liczbę pracowników objętych układami. Ponieważ decyzja ostatecznie należy do władzy publicznej uważamy, że wystarczy wniosek jednej ze stron układu. Uważamy, że mechanizm ten musi być maksymalnie promowany. W razie odrzucenia wniosku o rozszerzenie uzasadnienie przedstawiane przez ministra właściwego do spraw pracy może być inspiracją do dalszych działań negocjacyjnych. | **U –uwzględniona** |  |
| 62 | OPZZ | art. 28 | Brak przepisów dotyczących skutków prawnych połączenia, podziału, jak i innych zmian organizacyjnych związków zawodowych wywołuje w praktyce wiele problemów. Proponujemy zatem, aby w oparciu o propozycje wypracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy wprowadzić do ustawy o związkach zawodowych rozwiązania ułatwiające przeprowadzanie tego typu czynności. | **N-nieuwzględniona** | Obecnie brak możliwości zrealizowania wskazanych w uwagach postulatów. Ustawa nie służy zmianie ustawy o związkach zawodowych, a jedynie reguluje w innych ustawach tylko te kwestie, które są bezpośrednio powiązane z negocjowaniem oraz zawieraniem układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych. |
| 63 | Lewiatan | art. 29 | Proponujemy uregulowanie porozumień płacowych w ustawie o związkach zawodowych lub w dziale III Kodeksu pracy, tak aby stanowiły one porozumienie oparte na ustawie i podlegało wpisowi, co znacząco zwiększy liczbę zawieranych porozumień zbiorowych, funkcjonujących realnie w stosunkach pracy. | **CU – częściowo uwzględniona** | Wprowadzono w projekcie ustawy rozwiązanie, że zgłoszeniu do KEUZP podlegają również porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie, jeśli dotyczą warunków płacy. |
| 64 | OPZZ | art. 29 | Projekt wprowadza zamknięty katalog porozumień zbiorowych (strona 4 i 5 uzasadnienia do projektu). W ten sposób pomija się wiele innych porozumień zbiorowych, zawieranych przez związki zawodowe z pracodawcą lub innymi podmiotami (np. z podmiotem kontrolującym czy przyszłym inwestorem). W połączeniu z treścią art. 9 ust. 2 projektu rodzi to poważne niebezpieczeństwo dla oceny statusu prawnego innych porozumień zbiorowych, nie wskazanych w projekcie, w tym co do ich mocy wiążącej. Jednym z możliwych rozwiązań jest dodanie do ustawy o związkach zawodowych regulacji, zgodnie z którą wszelkie porozumienia zbiorowe o charakterze wynagrodzeniowym, zawierane ze związkami zawodowymi, mają przymiot źródła prawa pracy. | **CU –częściowo uwzględniona** | Poszerzono definicję porozumienia zbiorowego, która obejmuje także porozumienie zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy. Nie dokonano jednak zmian w u.z.z. |
| 65 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 29 | Przepis ten powinien, w zgodzie z art. 9 k.p., zostać ograniczony do porozumień opartych na ustawie | **N –nieuwzględniona** | Postanowiono uwzględnić postulat partnerów społecznych, aby pozyskiwać dane dotyczące tzw. porozumień płacowych, które nie znajdują swojego oparcia w ustawach. Są to wszelkiego rodzaju porozumienia, zawierane pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową, które w swoich postanowieniach regulują kwestie związane z warunkami płacy. Potrzeba ewidencjonowania tego rodzaju porozumień bezpośrednio wynika z dyrektywy 2022/2041 z uwagi na ich zakres przedmiotowy (kwestie płacowe). |
| 66 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 33 | Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy jest zbyt restrykcyjna. Niewypełnianie obowiązków o charakterze informacyjnym jest zagrożone karą ograniczenia wolności, co jest nieadekwatne, mając na względzie ogół rozwiązań z zakresu prawa pracy i dostosowany do nich system sankcji. Zupełnie pominięta jest rola funkcji gwarancyjnej. Stosowany jest nadmierny rygoryzm prawa w miejsce zachęt stanowiących podstawę prowadzenia dialogu społecznego. | **U –uwzględniona** |  |
| 67 | Pracodawcy RP | art. 33 ust. 9 | Postulujemy także wykreślenie art. 33 ust. 9 projektu ustawy, a przynajmniej wykreślenie z art. 33 ostatnie zdanie kary ograniczenia wolności, jako zbyt daleko idącej sankcji wobec pracodawcy. | **N-nieuwzględniona** | Uznano, że ze względu na wagę spraw regulowanych ustawą sankcje za naruszanie przepisów ustawy winny być istotne. Przy czym, co warto wskazać zróżnicowano kary w zależności od rodzaju działań podmiotu określonego dyspozycją przepisu. |
| 68 | NSZZ Solidarność | Art. 34 | Sformułowanie: „ustalenie liczby członków związku zawodowego” należy zastąpić sformułowaniem: „ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej”. Nie jest jasne jakie są przyczyny wprowadzenia w tym projekcie ustawy zmian do art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego zapisu wskazującego, że sprawą z zakresu prawa pracy jest sprawa o ustalenie istnienia sporu zbiorowego i innych spraw związanych z przebiegiem sporu zbiorowego oraz dodatkowo nie przeanalizowano jakie będą konsekwencje zaproponowanego rozwiązania.  W ocenie Prezydium KK potrzebna jest kompleksowa nowelizacja/ nowa ustawa dotycząca problematyki sporu zbiorowego. Jakakolwiek kontrola sądowa wszczęcia sporu zbiorowego lub innych spraw związanych z przebiegiem sporu zbiorowego (jak rozumiemy taką inną sprawą przykładowo jest strajk) wymaga wprowadzenia terminów rozstrzygnięcia przez sąd i co jest kluczowe - terminów wiążących a nie instrukcyjnych. Nie wyrażamy zgody na wprowadzenie tego zapisu w tej formie w tej ustawie, oraz w tej treści – gdyż jest to przedwczesne i nie przyczyni się w żaden sposób do rozwiązania narastającego problemu jakim jest praktyka nieuznawania zaistnienia sporu zbiorowego przez pracodawcę. | **U –uwzględniona** |  |
| 69 | OPZZ | art. 34 | Budzi wątpliwość treść punktu: „6) o ustalenie istnienia sporu zbiorowego i innych spraw związanych z przebiegiem sporu". Należy przypomnieć, że w ostatnich latach odbyła się kompleksowa dyskusja nad projektem ustawy o sporach zbiorowych pracy, gdzie partnerzy społeczni w obszarze koncepcji sądowej kontroli sporu zbiorowego, referendum czy strajku nie osiągnęli porozumienia. | **N - nieuwzględniona** | Dodanie pkt 6 eliminuje wątpliwości, dotyczące zaliczenia spraw o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia, do katalogu spraw z zakresu prawa pracy. Zabieg ten ma na celu utrwalenie, że sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy należą co do zasady do spraw z zakresu szeroko pojętego prawa pracy i w związku z tym właściwym do ich rozstrzygnięcia jest sąd pracy. |
| 70 | NSZZ Solidarność | Art. 35, pkt 1), lit. a | Negatywnie należy ocenić pominięcie ograniczenia ustawowego dla instytucji zawieszenia przepisów prawa pracy**.** Postulujemy aby wprost z Projektu wynikało, że okres zawieszenia postanowień u.z.p. nie może przekraczać 3 lat (zgodnie z art. 9 (1) zawartym w kodeksie pracy). | **N-nieuwzględniona** | Uznano, że nie ma potrzeby powtarzać w projekcie ustawy regulacji wynikającej z art.91 wskazującej wyraźnie w §  3, że zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. |
| 71 | NSZZ Solidarność | Art. 35 pkt 3) | dotyczący zmiany w art. 6720 § 2 k.p: Przyjęcie terminu 30 dni, aby uregulować zasady pracy zdalnej w układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym do układu zbiorowego pracy pod rygorem samodzielnego uregulowania  tej kwestii przez pracodawcę w regulaminie godzi w zasadę równości stron rokowań. W przypadku podjęcia rokowań nad układem zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym w celu uregulowania zasad pracy zdalnej pozostawienie tak ustalonego terminu nie jest uzasadnione. | **CU – częściowo uwzględniona** | Zmodyfikowano przepis i do UZP dodano także porozumienia. |
| 72 | Lewiatan | art. 35 pkt 3 | Zwracamy uwagę, że wydaje się niezasadne wpisanie obowiązku określenia zasad wykonywania pracy zdalnej w układzie zbiorowym pracy, w szczególności biorąc pod uwagę, że sam zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy jest otwarty. Nie jest zrozumiałe obligatoryjne postanowienie o określeniu tej materii w samym układzie. Charakter, specyfika regulacji dot. zasad wykonywania pracy zdalnej z uwagi na swój cel powinna być elastyczna. Proponowany przepis w zakresie w jakim odnosi się do pracy zdalnej powinien zostać wykreślony. Ta sama uwaga dotyczy innych obszarów jak szczególne systemy czasu pracy, które powinny być wprowadzane w drodze porozumienia zbiorowego Proponowane rozwiązanie wprowadzające jako podstawową zasadę zamieszczania uregulowań dotyczących pracy zdalnej w układach zbiorowych pracy jest całkowicie nieuzasadnione. Nie wiadomo dlaczego praca zdalna miałaby być włączana aż do poziomu układów zbiorowych. Przecież jest to w praktyce rozwiązane stosowanie dynamicznie, jako benefit dla zatrudnianych pracowników. Charakter, specyfika regulacji dot. zasad wykonywania pracy zdalnej z uwagi na swój cel powinna być elastyczna.  Ponownie jest rozwiązanie niezgodne z art. 59 Konstytucji, gdyż w odniesieniu do zakładów, w których nie obowiązuje żaden układ, przepis ponownie zmusza pracodawców do prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy. Proponowany przepis w zakresie w jakim odnosi się do pracy zdalnej powinien zostać wykreślony | **CU – częściowo uwzględniona** | Zmodyfikowano przepis i do UZP dodano także porozumienia. |
| 73 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 35 pkt 3 | Projektowana zmiana obejmuje wewnętrzne źródło prawa do wykonywania pracy zdalnej. W miejsce aktualnego porozumienia wpisano zakładowy układ zbiorowy pracy lub protokół dodatkowy do obowiązującego układu zbiorowego. W ślad za aktualnie obowiązującym brzmieniem przepisu pozostawiono natomiast 30-dniowy termin na zawarcie układu od dnia rozpoczęcia rokowań. Dotychczas termin ten obejmował zawarcie porozumienia z organizacją związkową. Tymczasem projektowane przepisy nie przewidują ogólnego terminu na zakończenie rokowań, a zakreślony 30-dniowy okres dotyczy wyłącznie obszaru pracy zdalnej. Wprowadzenie zatem pierwszeństwa układu zbiorowego do określenia zasad wykonywania pracy zdalnej i zakreślenie terminu na zakończenie rokowań, które nie zostało zabezpieczone dla innych elementów rokowań może spowodować, że przepis ten okaże się martwy, jedynie przedłużając okres implementacji przepisów o pracy zdalnej u danego pracodawcy. Stąd bardziej skuteczne byłoby określenie dwutorowe. Dla pracodawców posiadających układ zbiorowy, praca zdalna mogłaby być ustalona w protokole dodatkowym. Wówczas termin 30- dniowy byłby terminem realnym na skuteczne zakończenie rokowań, bowiem obejmowałby wyłącznie jeden przedmiot zmiany. Z kolei w odniesieniu do pracodawców, którzy nie dysponują układem zbiorowym, praca zdalna w dalszym ciągu mogłaby być określona w pierwszej kolejności w porozumieniu. Próba prowadzenia rokowań w terminie ogólnie 30 dni może się okazać terminem zbyt krótkim | **CU – częściowo uwzględniona** | Zmodyfikowano przepis i do UZP dodano także porozumienia. |
| 74 | Lewiatan | art. 35 pkt 5 oraz pkt 6 | Zaprojektowane rozwiązania wprowadzające jako podstawową zasadę zamieszczania uregulowań dotyczących przerywanego systemu czasu pracy, przedłużenia okresu rozliczeniowego oraz ruchomego czasu pracy w układach zbiorowych pracy jest ponownie całkowicie nielogiczne i nieuzasadnione. Nie wiadomo, dlaczego takie rozwiązania miałaby być włączane aż do poziomu układów zbiorowych i dlaczego ich ujęcie w regulaminie pracy miałoby być już niemożliwe. Ponownie jest rozwiązanie niezgodne z art. 59 Konstytucji, gdyż w odniesieniu do zakładów, w których nie obowiązuje żaden układ, przepis ponownie zmusza pracodawców do prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, w sytuacji kiedy miałby zostać dla niewielkiej liczby pracowników wprowadzony ruchomy rozkład godzin pracy. Niezależnie od ww. argumentów zwracamy uwagę, iż w przepisach przejściowych nie uregulowano kwestii statusu porozumień zawartych do chwili wejścia w życie projektowanej ustawy. | **N-nieuwzględniona** | Przyjęcie tej reguły spowodowane jest tym, że projekt ustawy o UZP znacznie upraszcza zasady notyfikacji zawieranych układów zbiorowych pracy. |
| 75 | Lewiatan | art. 37 | W projektowanym 37 proponuje się dodanie art. 281 określającego obowiązek zapewnienia przez pracodawcę dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, które są przedstawicielami związku zawodowego. Jest to zbyt daleko idące uregulowanie, dodatkowo nie mające nic wspólnego z celami implementowanej dyrektywy. Musimy zwrócić uwagę nie tylko na możliwe ryzyka po stronie pracodawcy min. kwestie odpowiedzialności za działania takich osób występujących w imieniu związku zawodowego. Proponowany przepis powinien zostać wykreślony z projektuustawy.Kwestii tej, jako systemowej zmianie, powinna zostać poświęcona odrębna dyskusja uwzględniająca:   * wskazanie obowiązku zapewnienia przez pracodawcę dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, które są przedstawicielami związku zawodowego, działającymi w celu zainicjowania lub prowadzenia rokowań zbiorowych oraz oceny przestrzegania obowiązującego układu. * ograniczenie liczby osób uzyskujących dostęp, * obowiązek posiadania pisemnego upoważnienia, * brak możliwości kontaktu z pracownikami, w trakcie wykonywania przez nich obowiązków służbowych w szczególności w trakcie kontaktu z klientami pracodawcy, * kwestie odpowiedzialności związku zawodowego za działania ich przedstawicieli * sytuacje uzasadniające odmowę wstępu jeżeli zakłócałoby to funkcjonowanie firmy lub naruszałoby kwestie bezpieczeństwa   upoważnienie do doprecyzowania zasad wstępu przedstawicieli związku zawodowego w porozumieniach zawieranych pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym | **CU –częściowo uwzględniona** | Poprawiono i uszczegółowiono regulacje dotyczące wejścia na teren zakładu pracy. |
| 76 | Pracodawcy RP | Art.37 | Projekt ustawy zakłada dodanie art. 281 do ustawy o związkach zawodowych, który zapewnia dostęp przedstawicieli związkowych niebędących zatrudnionymi u danego pracodawcy do zakładu pracy. Sama idea przepisu nie budzi zastrzeżeń. Są bowiem sytuacje, w których taki dostęp jest wskazany, a nawet potrzebny. Może on dotyczyć zapewnienia np. udziału prawników w rokowaniach, czy innych ekspertów w celu oceny warunków pracy, czy realizacji obowiązujących przepisów prawa pracy. Jednak obecne brzmienie przepisu stwarza daleko idące pole do nadużyć. Nie trudno bowiem wyobrazić sobie, że w przypadku konfliktu między pracodawcą a organizacją związkową ta druga może wykorzystać brzmienie tegoż przepisu do wprowadzenia na teren zakładu pracy znacznej grupy osób jedynie w celu paraliżowania działalności firmy. Dlatego też postulujemy wprowadzenie ograniczenia ilości osób, które jednocześnie mogą wejść na teren zakładu pracy do 5 osób (bądź więcej za zgodą pracodawcy). Ponadto osoby takie powinny mieć możliwość wejścia na teren zakładu pracy w celu bezpośrednio związanym z prowadzeniem rokowań, przygotowaniami do nich, czy też oceny przestrzegania przepisów prawa pracy (również specyficznych źródeł prawa pracy). Dostęp przedstawicieli związkowych na teren zakładu pracy nie powinien dotyczyć również miejsc, w których obywa się bezpośredni kontakt z klientem - np. sali sprzedaży. Proponowane brzmienie przepisu art. 281 ust. 1.,pracodawca zapewnia dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy niezatrudnionym przez tego pracodawcę, które są przedstawicielami: zakładowej organizacji związkowej, która swym działaniem obejmuje tego pracodawcę, związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy. Obowiązek ten dotyczy dostępu maksymalnie 5 osób jednocześnie bądź większej ich liczbie za Zgodą pracodawcy. Osoby te mogą korzystać z prawa dostępu do zakładu pracy jedynie w zakresie, w jakim ich działania będą związane z prowadzeniem rokowań, przygotowaniem do ich prowadzenia bądź oceną przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy”. | **CU –częściowo uwzględniona** | j.w. |
| 77 | Polskie Towarzystwo Gospodarcze | Art.37 | Umożliwienie przedstawicielom związków zawodowych, niezatrudnionym u danego pracodawcy wstępu na teren zakładu pracy – regulacja zaproponowana w art. 37 projektu, wykracza poza materię proponowanej ustawy**.** Przede wszystkim unijna dyrektywa 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, której wdrożenie jest jednym z celów projektowanej ustawy, nie przewiduje analogicznego rozwiązania. Znamiennym jest, że propozycja nie określa celu wejścia członka związku zawodowego na teren zakładu pracy, nie wiadomo więc dlaczego dana osoba miałaby otrzymać taką możliwość. Jest to zbyt daleko idące uprawnienie, niepoparte uzasadnionym celem. Na pracodawcy jako na organizatorze pracy spoczywa wiele obowiązków, nie tylko związanych z realizacją stosunku pracy, ale też zapewnienia bezpieczeństwa osobom znajdującym się na terenie zakładu pracy. Dlatego zatrudniający powinien mieć możliwość podejmowania decyzji co do zasad dostępu poszczególnych osób do budynku firmy. Ponadto wprowadzenie tego przepisu stanowiłoby tautologię, ponieważ ochrona przed utrudnianiem  wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy już istnieje, chociażby w art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. | **CU –częściowo uwzględniona** | j.w. |
| 78 | Federacja Przedsiębiorców Polskich | Art. 37 | Nie ma zgody na wizytację delegata związkowego. Niezasadne jest wykraczanie poza cel ustanawiania projektowanych przepisów. Implementacja dyrektywy UE 2022/2041 nie obliguje do wprowadzenia rozwiązania pozwalającego przedstawicielom związków zawodowych korzystać z dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wykonywania pracy wyznaczonego przez pracodawcę. Co więcej, nie ma określonego celu takiego dostępu oraz następstw nieprzestrzegania wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Należy podkreślić, że proponowany zapis daje prawo dostępu osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, co stwarza różne ryzyka. Ponadto zbyt ogólny, niezabezpieczający interesu pracodawcy jest zapis, że korzystanie z prawa dostępu przez osoby zewnętrzne (niezatrudnione przez pracodawcę) nie może powodować utrudnień w należytym wykonywaniu pracy. Rodzi się pytanie, jak należy rozumieć „należyte” i kto ma rozstrzygać w razie sporu co do wyrządzenia szkody. Przedstawiciele związkowi powinni być imiennie wskazani przez zakładową organizację związkową lub związek zawodowy, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy. Projektowany art. 28/1 ustawy o związkach zawodowych nie uwzględnia charakterystyki pracy w branżach sektora usługowego. W szczególności nie jest brana pod uwagę specyfika działalności wykonywanej w obiektach należących do klientów, w tym obiektach szczególnie ważnych dla bezpieczeństwa i obronności państwa. Pracodawcy wykonujący usługę sami podlegają ograniczeniom i nie mogą swobodnie decydować o udostępnianiu osobom trzecim miejsc wykonywania pracy. Jednocześnie przewidziana jest sankcja. W myśl proponowanej zmiany, kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie zapewnia dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom, o którym mowa w art. 28/1 podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. Nie ma przewidzianej sytuacji, gdy dostęp jest utrudniony, a nawet niemożliwy, ze względu na ochronę interesu klienta i jego autonomiczną decyzję.  Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, o którym mowa w § 1, jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej  Proponuje się w art. 28/1 ustawy o związkach zawodowych dodać ust. 3 w brzmieniu: "3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może odmówić osobom, o których mowa w ust. 1, dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez tego pracodawcę do wykonywania pracy, podając odpowiednio zakładowej organizacji związkowej lub związkowi zawodowemu przyczynę odmowy w postaci papierowej lub elektronicznej. | **CU –częściowo uwzględniona** | j.w. |
| 79 | OPZZ | art. 37 ust. 3 | W proponowanej regulacji brak odniesienia do możliwości prowadzenia nowoczesnej i racjonalnej polityki informacyjnej związku zawodowego w zakładzie pracy. W związku z rozwojem nowych form wykonywania pracy, należy wprowadzić rozwiązania umożliwiające kontakt z pracownikami lub innymi osobami wykonującymi działalność zarobkową na terenie zakładu pracy, w szczególności poprzez dostęp do ich służbowych e- maili. | **N-nieuwzględniona** | Uznano, że brak jest obecnie możliwości zrealizowania postulatów przedstawionych w uwagach. |
| 80 | Forum Związków Zawodowych | art. 41 ust. 1 | Ograniczenie czasu trwania dotychczasowych układów może się okazać niekorzystne dla strony pracowniczej. | **U –uwzględniona** |  |
| 81 | OPZZ | art. 41 ust. 1 | Brak zgody na projektowana treść przepisu. Proponowana regulacja niesie za sobą daleko idące negatywne konsekwencje dla pracowników, gdyż z mocy prawa doprowadzi do rozwiązania wielu bezterminowych układów zbiorowych pracy. Należy zauważyć że zgodnie z wolą stron układy te regulują na czas nieokreślony prawa i obowiązki stron stosunku pracy w wielu zakładach pracy, przyczyniając się tym samym do zachowania pokoju społecznego. | **U-uwzględniona** |  |
| 82 | Lewiatan | art. 41 ust. 1 | Uwzględniając przebieg dyskusji podczas prac w Radzie Dialogu Społecznego uważamy, iż w art. 41 ust. 1 projektu ustawy można nadać następujące brzmienie: Art. 41. 1. Zakładowe układy zbiorowe pracy lub ponadzakładowe układy zbiorowe pracy zarejestrowane przed wejściem w życie niniejszej ustawy zawarte na czas nieokreślony na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy obowiązują pięć lat dla zakładowych układów zbiorowych pracy oraz dziesięć lat dla ponadzakładowych układów zbiorowych pracy od daty wejścia niniejszej ustawy w życie, chyba że strony układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego postanowią inaczej. W każdym przypadku stronie przysługuje prawo wypowiedzeniu zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy od dnia wejścia w życie ustawy. | **U-uwzględniona** |  |