



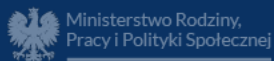
Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych

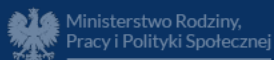
Projektowana ustawa wynika z zobowiązań wynikających z:



1) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Zobowiązuje ona państwa członkowskie do promowania rokowań zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń, a państwa w których zasięg rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80 %, również do ustanowienia planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Plan działania państwo członkowskie ustala w konsultacji z partnerami społecznymi. Termin transpozycji dyrektywy to 15 listopada 2024 r.



2) kamienia milowego A54G: *Wejście w życie nowelizacji odpowiednich ustaw w celu wdrożenia priorytetów reformy określonych w konsultacjach dotyczących układów zbiorowych oraz w badaniu dotyczącym jednolitej umowy o pracę w Polsce*, realizowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy. Termin realizacji kamienia milowego to III kwartał 2024 r.



Najważniejsze rozwiązania ujęte w projekcie ustawy o UZP :

- stworzenie otwartego katalogu elementów składających się na treść układu;
- uproszczenie i elektroniczna procedura zawierania oraz ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych;
- utworzenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP);
- możliwość skorzystania z pomocy mediatora w trakcie rokowań nad układem;
- wprowadzenie układów terminowych i likwidacja układów bezterminowych;
- uproszczenie procedury wystąpienia z puzp z przyczyn ekonomicznych
- uproszczenie rozszerzenia układu;
- wprowadzenie sądowej kontroli zgodności z prawem układu zbiorowego pracy;

Najważniejsze rozwiązania ujęte w projekcie ustawy o UZP – cd.:

- wprowadzenie możliwości występowania z układu ponadzakładowego jedynie dla tych pracodawców, którzy z trudnych przyczyn ekonomicznych nie mogą realizować postanowień układu;
- uregulowanie kwestii związanych z ewidencjonowaniem opartych na ustawie porozumień zbiorowych;
- obowiązek podejmowania co 2 lata rokowań nad układem zakładowym u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 50 osób;
- możliwość zawierania układów ponadzakładowych przez co najmniej 2 pracodawców, niezrzeszonych w organizacjach pracodawców.

Określenie otwartego katalogu spraw regulowanych w układzie zbiorowym pracy

Zakres przedmiotowy układu może obejmować sprawy dotyczące w szczególności:

- 1) wymiaru i norm czasu pracy;
- 2) systemów i rozkładów czasu pracy;
- 3) pracy w godzinach nadliczbowych;
- 4) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- 5) warunków wynagradzania;
- 6) organizacji pracy;
- 7) bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych;
- 8) przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingowi;
Tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- 9) trybu i warunków podejmowania rokowań, reprezentacji stron i udziału ekspertów oraz pozostałych kwestii prowadzenia dialogu społecznego.

Uproszczenie i elektroniczna rejestracja układów zbiorowych pracy zarówno zakładowych jak i ponadzakładowych

Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy

Celem KEUZP jest ewidencjonowanie układów, porozumień zbiorowych oraz protokołów dodatkowych

Zgłoszenie do KEUZP polega na wprowadzeniu danych poprzez odpowiednie formularze systemu teleinformatycznego KEUZP, udostępnionego na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy, a także załączeniu cyfrowego odwzorowania ZUZP, PUZP, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego.

Zgłoszenie do KEUZP jest opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, albo podpisane w inny sposób akceptowany przez system KEUZP, umożliwiającą jednoznaczną identyfikację podmiotu dokonującego zgłoszenia i dnia jego zgłoszenia.

Zgłoszenie do KEUZP dokonywane jest przez pracodawcę, chyba że przepis ustawy przewiduje wpis z urzędu przez ministra właściwego do spraw pracy.

Uproszczenie i elektroniczna rejestracja układów zbiorowych pracy zarówno zakładowych jak i ponadzakładowych

Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy – cd.

Zgłoszenie uznaje się za prawidłowo dokonane, jeśli podmiot dokonujący zgłoszenia otrzyma potwierdzenie z systemu teleinformatycznego o przyjęciu danych, wraz z numerem automatycznie nadanym układowi.

Brak otrzymania potwierdzenia oznacza, że zgłoszenie zostało dokonane nieprawidłowo, lub nie zawierało wszystkich danych podlegających zgłoszeniu, lub nie było właściwie podpisane.

Minister właściwy do spraw pracy nie dokonuje prawnej weryfikacji treści zgłoszenia do KEUZP ani treści cyfrowego odwzorowania zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego.

Treść cyfrowego odwzorowania zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego podlega udostępnieniu w trybie przepisów o dostępie do informacji publicznej.

Ewidencjonowanie porozumień zbiorowych

Porozumienia zbiorowe podlegające wpisowi do KEUZP zawiera się w przypadkach i w zakresie wskazanym w przepisach odrębnych.

Wpisowi do KEUZP nie podlegają porozumienia zbiorowe zawarte przez pracodawcę i przedstawicieli pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

Do porozumienia zbiorowego może zostać zawarty protokół dodatkowy, który również podlega zgłoszeniu do KEUZP.

Zgłoszenie do KEUZP jest składane przez pracodawcę, który zawarł porozumienie zbiorowe lub protokół dodatkowy

Postanowienia porozumienia zbiorowego nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego i przepisy układu, którym pracodawca jest objęty.

Ewidencjonowanie porozumień zbiorowych – przepisy odrębne

- ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)
- ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854)
- ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 123)
- ustawa z dnia 13 maja 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 oraz z 2023 r. poz. 641 i 1784)
- ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1473 oraz z 2023 r. poz. 1523)



Ewidencjonowanie porozumień zbiorowych

- **Kodeks pracy:**
 - o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, jeżeli jest to uzasadnione kondycją finansową pracodawcy
 - o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia w związku ze złą sytuacją finansową pracodawcy
 - w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej
 - o stosowaniu przerywanego czasu pracy
 - o przedłużeniu okresu rozliczeniowego czasu pracy
 - w sprawie wykazu prac w porze nocnej
- **Ustawa o związkach zawodowych:**
 - zawierane w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę
- **Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych:**
 - po zakończeniu rokowań
 - po zakończeniu mediacji
 - zawierane w postępowaniu przed kolegium arbitrażu społecznego
- **Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników:**
 - w sprawie zwolnień grupowych
- **Dodatkowo:**
 - zawierane na forum Rady Dialogu Społecznego i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego
 - w sprawie indywidualnego czasu pracy kierowców (ustawa o czasie pracy kierowców)



KEUZP - przykładowe szablony do wprowadzania danych

The screenshot shows the main page of the 'Dialog Społeczny' service on gov.pl. The navigation bar includes 'Szukaj usługi, informacji', 'SZUKAJ', and 'Zaloguj'. The main content area features a large banner with the 'DIALOG SPOŁECZNY' logo and a descriptive paragraph. Below the banner, there are sections for 'Aktualności' and three news items related to the RDS and the Council of Dialogue.

This screenshot shows the 'Dialog Społeczny' page with a focus on the 'Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy' section. It displays a login form with fields for 'Profil Zaufany' and 'Podpis kwalifikowany'. Below the login fields, there is a section for 'Zaloguj Profil Zaufany przez bank bez wychodzenia z domu on-line'.

The screenshot displays a form for creating a 'Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy'. The form includes fields for 'Tytuł', 'Data zawarcia', and 'Data wejścia w życie'. It also features a section for 'Termin obowiązywania ponadzakładowego układu' with radio button options from 1 to 10 years. There are also input fields for the number of employees and a 'Załącz listę pracodawców PDF/WORD' button.

This screenshot shows a form for creating a 'Zakładowy układ zbiorowy pracy'. The form includes fields for 'Tytuł', 'Data zawarcia', and 'Data wejścia w życie'. It features a section for 'Termin obowiązywania zakładowego układu' with radio button options from 1 to 5 years. There are also input fields for the number of employees and a 'Załącz listę pracodawców PDF/WORD' button.



KEUZP - przykładowe szablony do wprowadzania danych

gov.pl | Serwis Rzeczypospolitej Polskiej

Dialog Społeczny

Aktualizacja danych

Wstąpienie organizacji związkowej lub organizacji pracodawców w prawa i obowiązki strony układu

układ zakładowy / numer

układ ponadzakładowy / numer

wpisz nazwę podmiotu: proponujca pozyskiwania danych z KRS/CEIDG/REGON

Aktualizacja danych na dzień 31 grudnia, zgodnie z art.11 ustawy

numer układu

liczba osób objętych układem ogółem M K

liczba pracodawców objętych układem

Załącz listę pracodawców PDF/WORD

gov.pl | Serwis Rzeczypospolitej Polskiej

Dialog Społeczny

Protokół dodatkowy zawarty dla:

układu zakładowego numer

układu ponadzakładowego numer

porozumienia zbiorowego numer

W celu:

tylko przedłużenia stosowania układu

zmiany układu

Termin obowiązywania protokołu dodatkowego:

Jeśli protokół dodatkowy jest zawarty na 6 miesięcy wybierz opcję "do 1 roku", jeśli na 14 miesięcy wybierz opcję "do 2 lat"

do 1 roku

do 2 lat

do 3 lat

do 4 lat

do 5 lat

do 6 lat

do 7 lat

do 8 lat

do 9 lat

do 10 lat

Dane dotyczące protokołu dodatkowego

Tytuł

Data zawarcia

Data wejścia w życie

Nazwa i adres strony protokołu dodatkowego i adres e-mail proponujca pozyskiwania danych z KRS/CEIDG/REGON

Zakres przedmiotowy protokołu dodatkowego

wymiar i normy czasu pracy

systemy i rozkład czasu pracy

praca w godzinach nadliczbowych

wymiar urlopu wypoczynkowego lista rozwijana z wyborem...

Inny zakres przedmiotowy

liczba osób objętych protokołem dodatkowym ogółem M K

liczba pracodawców objętych protokołem dodatkowym przeważające PKD dla pracodawców

Załącz listę pracodawców PDF/WORD

gov.pl | Serwis Rzeczypospolitej Polskiej

Dialog Społeczny

Informacja o zakończeniu obowiązywania układu lub porozumienia zbiorowego

rozwiązanie za zgodnym oświadczeniem stron d m r

wypowiedzenie d m r

przez stronę związkową przez pracodawcę

d m r

wystąpienie d m r

odstąpienie d m r

upłynął termin obowiązywania układu d m r

Dotyczy:

układu zakładowego numer

układu ponadzakładowego numer

porozumienia zbiorowego numer

gov.pl | Serwis Rzeczypospolitej Polskiej

Dialog Społeczny

Porozumienie zbiorowe

Tytuł

Data zawarcia

Data wejścia w życie

Nazwa i adres strony porozumienia zbiorowego i adres e-mail proponujca pozyskiwania danych z KRS,CEIDG, REGON

Zakres przedmiotowy porozumienia zbiorowego

wymiar i normy czasu pracy

systemy i rozkład czasu pracy

praca w godzinach nadliczbowych lista rozwijana z wyborem

wymiar urlopu wypoczynkowego z wyborem

Inny zakres przedmiotowy

Termin obowiązywania porozumienia zbiorowego d m r bezterminowo

liczba osób objętych porozumieniem ogółem M K

liczba pracodawców objętych porozumieniem

przeważające PKD dla wszystkich pracodawców

Załącz listę pracodawców PDF/WORD

Wprowadzenie układów terminowych i likwidacja układów bezterminowych

- Układ zawiera się w formie pisemnej na czas określony, nie dłuższy niż 5 lat dla układu zakładowego i nie dłuższy niż 10 lat dla układu ponadzakładowego.
- Przed upływem terminu obowiązywania układu jego strony w protokole dodatkowym mogą zdecydować o przedłużeniu terminu jego obowiązywania na czas określony nie dłużej niż o kolejne 5 lat dla układu zakładowego i nie dłużej niż o kolejne 10 lat dla układu ponadzakładowego.
- Układy zbiorowe pracy zarejestrowane przed wejściem w życie nowej ustawy zawarte na czas nieokreślony na podstawie przepisów Kodeksu pracy obowiązują pięć lat dla układów zakładowych oraz dziesięć lat dla układów ponadzakładowych od daty wejścia ustawy w życie.

Możliwość skorzystania z pomocy mediatora w trakcie rokowań nad układem

- Strony układu mogą określić tryb rozstrzygnięcia kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań.

- W trakcie trwania rokowań nad układem strony mogą zdecydować o zastosowaniu do nich przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Uproszczenie procedury rozszerzenia układu ponadzakładowego

Minister właściwy do spraw pracy na wspólny wniosek pracodawcy nie objętego żadnym układem i działającej u niego organizacji związkowej rozszerza stosowanie wskazanego przez nich układu ponadzakładowego. Jeśli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa wniosek wraz z pracodawcą składa organizacja związkowa, do której osoby wykonujące pracę zarobkową zwróciły się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

Wcześniej: **Art. 241¹⁸ § 1.** Na wspólny wniosek organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister właściwy do spraw pracy może - gdy wymaga tego ważny interes społeczny - 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.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Obowiązek podejmowania rokowań nad ZUZP



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i nie objęty układem, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia układu zakładowego.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Możliwość zawierania układów ponadzakładowych przez co najmniej 2 pracodawców, niezrzeszonych w organizacjach pracodawców

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy – zawierany dla co najmniej dwóch pracodawców

Do rokowań nad zawarciem układu ponadzakładowego są uprawnione:

- a) organizacja pracodawców lub
- b) pracodawcy, jeśli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców, lub
- c) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego – reprezentujący pracodawcę zatrudniającego pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych, lub
- d) odpowiednio minister lub inny organ – reprezentujący, z zastrzeżeniem lit. c, pracodawcę zatrudniającego pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych,
- e) ponadzakładowa organizacja związkowa

Co nowego w projekcie?

- Rezygnacja z przesyłania przez strony do MRPiPS dodatkowych dokumentów potwierdzających umocowanie do prowadzenia rokowań układowych oraz stwierdzających reprezentatywność organizacji biorących udział w pracach nad układem
- Umożliwienie wystąpienia z układu tym podmiotom, które z przyczyn ekonomicznych, nie są w stanie realizować zawartych zapisów układu ponadzakładowego, a nie doszło do rozwiązania wszystkich organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego
- Wszelkie zmiany do układu i porozumienia zbiorowego w drodze protokołu dodatkowego
- Udostępnianie pdf układu w trybie dostępu do informacji publicznej
- Możliwość zawarcia układu dla członków korpusu służby cywilnej

Z czego zrezygnowano w projekcie?

- nie ma instytucji z art. 241¹⁰ K.p. zgodnie, z którym strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami
- układów i porozumień nie będzie rejestrowała już PIP, z procesu ewidencji wyłączeni są Okręgowi Inspektorzy Pracy
- układ nie będzie sprawdzany przez organ rejestrowy pod kątem jego zgodności z prawem
- nie ma instytucji zastrzeżenia z art. 241¹¹ § 5¹ k.p. - 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
- brak instytucji zawieszenia układu z art. 241²⁷ K.p. - ze względu na sytuację finansową pracodawcy



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<https://www.gov.pl/web/dialog>