

PRACA I SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA

WZMOCNIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

poprzez układy zbiorowe pracy

Liwiusz Laska
Wrzesień 2020



Czterdzieści lat od zawarcia Porozumień Sierpniowych siła i pozycja związków zawodowych jest nieustannie osłabiana, a wiele postulatów pozostaje niezrealizowanych.



Zagwarantowane w Konstytucji RP prawo związków zawodowych do rokowań, w szczególności w celu rozwiązania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień nie jest w pełni realizowane.



Przedstawiamy diagnozę i pomysły na wzmocnienie dialogu społecznego, mającego na celu poprawę sytuacji pracowników chronionych i reprezentowanych przez związki zawodowe.

PRACA I SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA

WZMNOCNIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

poprzez układy zbiorowe pracy

Prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania układów stanowi przedłużenie wolności związkowej. Powszechnie przyjmuje się, iż związkowa ochrona interesów pracowniczych jest niemożliwa bez prawa do rokowań zbiorowych (oraz prawa do strajku).

Profesor Ludwik Florek

we współpracy z



Spis treści

	Wstęp	2
1.	PODSTAWY PRAWNE DO PROWADZENIA ROKOWAŃ	3
2.	NEGOCJACJE ZBIOROWE/UKŁADY ZBIOROWE	6
3.	UKŁADY ZBIOROWE PRACY	9
4.	ZNACZENIE UKŁADÓW ZBIOROWYCH	15
5.	UKŁADY W PROJEKCIE KOMISJI KODYFIKACYJNEJ PRAWA PRACY	20
6.	POMYSŁY NA POPRAWĘ	21
7.	ZAWIESZENIE STOSOWANIA	22
8.	POROZUMIENIA COVID	23

WSTĘP

Niniejsze opracowanie, mające na celu analizę możliwości wzmocnienia potencjału partnerów społecznych w Polsce przez wzmocnienie układów zbiorowych pracy, powstało jako odpowiedź na zastój i regres negocjacji zbiorowych w Polsce.

Partnerzy społeczni w czterdzieści lat po Porozumieniach Sierpniowych muszą doprowadzić choćby do częściowego restartu wzajemnych relacji. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej szacuje, że zakresem podmiotowym zarejestrowanych układów zbiorowych objętych jest tylko około 200 tys. pracowników, a tym samym niezwykle niski jest *collective agreement coverage*, czyli zakres porozumień zbiorowych odnoszący się do odsetka osób w populacji kraju, których warunki pracy są ustalane na podstawie rokowań

zbiorowych między pracodawcą a związkiem zawodowym, a nie na podstawie indywidualnych umów. Sytuacja w Polsce odbiega znacząco od sytuacji w innych krajach europejskich, w których układami objętych jest kilkakrotnie więcej pracowników.

Kryzys wywołany pandemią koronawirusa, poczucie odpowiedzialności, na którym opiera się dialog, i walka o utrzymanie miejsc pracy zmuszają związki zawodowe do podejmowania najtrudniejszych decyzji. Tak zbiorowe jak i indywidualne prawo pracy po ustaniu pandemii nie będą już takie same. Dlatego już dziś przez analizę istniejących rozwiązań trzeba wypracować nowe instytucje, które przywrócą wzajemne zaufanie, a także pozwolą na poprawę sytuacji pracowników i pracodawców.

1

PODSTAWY PRAWNE DO PROWADZENIA ROKOWAŃ

1.1. Konwencja nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie 1 lipca 1949, ratyfikowana przez Polskę 14 grudnia 1956 – art. 4 Konwencji

Konwencja zachęca do jak najszerzego wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych między pracodawcami i organizacjami pracodawców, z jednej strony, a organizacjami pracowników z drugiej, w celu regulowania w ten sposób warunków pracy. Wszelkiego rodzaju rokowania normotwórcze w zakładzie pracy mają charakter dobrowolny, co oznacza m.in. zakaz narzucania pracodawcom i związkom zawodowym treści niebędących rezultatem ich wzajemnych uzgodnień. Art. 4 Konwencji definiuje rokowania zbiorowe jako istotny element negocjacyjnego systemu kształtowania prawa. Organy państwowe nie mogą naruszać autonomii stron w tym zakresie i mają za zadanie tworzyć procedury i instytucje, których celem jest ułatwienie prowadzenia rokowań przez niezależnych partnerów społecznych. Komitet Wolności Związkowej wskazuje, że dobrowolność rokowań zbiorowych, a zwłaszcza autonomia stron, jest fundamentalnym przejawem zasady wolności zrzeszania się.

1.2. Zalecenie nr 91 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące układów zbiorowych

Przyjęte w 1951 roku przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) Zalecenie nr 91, dotyczące układów zbiorowych, to swoista konstytucja tworzenia i posługiwania się układami zbiorowymi. Międzynarodowa Organizacja Pracy wskazuje na konieczność ustanowienia mechanizmu dostosowanego do warunków istniejących w każdym kraju, w drodze umownej lub ustawodawczej, w zależności od metody odpowiadającej warunkom krajowym. Ma to służyć bądź prowadzeniu rokowań, zawieraniu, rewizji i odnawianiu układów zbiorowych, bądź też „udzielaniu pomocy stronom podczas rokowania, zawierania, rewizji i odnawiania układów zbiorowych”. Organizacja, funkcjonowanie i zakres tego mechanizmu powinny być określone porozumieniami między stronami lub przez ustawodawstwo krajowe, stosownie do warunków krajowych.

MOP definiuje „układ zbiorowy” jako każde pisemne porozumienie dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, zawierane z jednej strony przez pracodawcę lub grupę pracodawców, jedną lub kilka organizacji pracodawców, z drugiej strony przez jedną lub kilka reprezentatywnych organizacji pracowników, a w przypadku braku takich organizacji, przez przedstawicieli zainteresowanych pracowników, należycie wybranych i upoważnionych przez nich, zgodnie z ustawodawstwem krajowym. Układ zbiorowy powinien wiązać swoich sygnatariuszy, jak również osoby, w których imieniu układ został zawarty. Pracodawcy i pracownicy związani układem zbiorowym nie powinni mieć możliwości umieszczania w umowach o pracę postanowień sprzecznych z postanowieniami układu zbiorowego. Postanowienia umów o pracę sprzeczne z układem zbiorowym powinny być uznane za nieważne i powinny zostać automatycznie zastąpione odpowiednimi postanowieniami układu zbiorowego.

Postanowień umów o pracę korzystniejszych dla pracowników niż te, które przewiduje układ zbiorowy, nie powinno się uważać za sprzeczne z nim. Postanowienia układu zbiorowego powinny mieć zastosowanie do wszystkich pracowników zainteresowanych grup zatrudnionych w zakładach objętych układem zbiorowym, chyba że układ ten stanowi wyraźnie inaczej. W razie potrzeby, uwzględniając obowiązujący system układów zbiorowych, należy podejmować środki, które określi ustawodawstwo krajowe i dostosowane do specyficznych warunków każdego kraju, w celu rozszerzenia wszystkich lub niektórych postanowień układu zbiorowego na wszystkich pracodawców i pracowników objętych zawodowym i terytorialnym zakresem stosowania układu. Ustawodawstwo krajowe może uzależnić rozszerzenie działania układu zbiorowego w szczególności od następujących warunków:

- układ zbiorowy powinien już obejmować pewną liczbę zainteresowanych pracodawców i pracowników, dostatecznie reprezentatywną z punktu widzenia właściwej władzy;
- żądanie rozszerzenia działania układu zbiorowego powinno z reguły zostać zgłoszone przez jedną lub kilka organizacji pracowników albo pracodawców będących stronami w układzie zbiorowym;
- przed rozszerzeniem układu pracodawcy i pracownicy, do których miałyby mieć zastosowanie ten układ, powinni mieć możliwość zgłoszenia swoich uwag.

Spory wynikające z wykładni układu zbiorowego powinny podlegać odpowiedniej procedurze ich rozstrzygnięcia, ustalonej bądź w drodze umowy między stronami, bądź też w drodze ustawodawczej, zgodnie z warunkami krajowymi. Kontrola stosowania układów zbiorowych powinna być zapewniona bądź przez organizacje pracodawców i pracowników, będące stronami układów zbiorowych, bądź przez istniejące organy kontrolne lub organy w tym celu powołane. Ustawodawstwo krajowe może między innymi przewidywać:

- zobowiązanie pracodawców związanych układami zbiorowymi do podjęcia odpowiednich kroków w celu podania do wiadomości zainteresowanym pracownikom tekstów układów zbiorowych, mających zastosowanie do ich przedsiębiorstw;
- zarejestrowanie lub złożenie układów zbiorowych i wszelkich zmian, które mogłyby być później do nich wprowadzane;
- ustalenie minimalnego okresu, podczas którego układy zbiorowe, jeśli ich tekst nie zawiera postanowienia przeciwnego, powinny być uważane za obowiązujące, chyba że zostały przed ich wygaśnięciem zmienione lub anulowane przez strony.

1.3. Konwencja nr 154 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca popierania rokowań zbiorowych

Konwencja określa jako „rokowania zbiorowe” wszystkie negocjacje, które następują między pracodawcą, grupą pracodawców albo co najmniej jedną organizacją pracodawców z jednej strony i co najmniej jedną organizacją pracowników z drugiej, w celu:

- określenia warunków pracy i zatrudnienia; i/lub
- uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; i/lub
- uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników.

Konwencja stanowi, że w celu popierania rokowań zbiorowych zostaną podjęte środki dostosowane do warunków krajowych, które będą miały na celu:

- umożliwienie prowadzenia rokowań zbiorowych wszystkim pracodawcom i wszystkim grupom pracowników w dziedzinach działalności objętych zakresem Konwencji;
- stopniowe rozciągnięcie rokowań zbiorowych na wszystkie sprawy dotyczące warunków pracy i zatrudnienia oraz uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami i organizacjami pracodawców a organizacjami pracowników;
- zachęcanie do tworzenia procedur uzgodnionych przez organizacje pracodawców i pracowników;
- nieutrudnianie rokowań zbiorowych przez brak zasad proceduralnych lub ich nieadekwatność albo niewłaściwość;

- ustanowienie takich organów i procedur dla rozwiązywania sporów dotyczących pracy, by przyczyniały się one do popierania rokowań zbiorowych.

1.4. Europejska Karta Społeczna uchwalona 18 października 1961, ratyfikowana przez Polskę 10 czerwca 1997

Karta stanowi, że wszyscy pracownicy i pracodawcy mają prawo do rokowań zbiorowych. W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do rokowań zbiorowych Strony Konwencji zobowiązały się popierać wspólne konsultacje między pracownikami a pracodawcami. Co więcej, popierać, kiedykolwiek będzie to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej strony. Dla uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia popierać ustanowienie i wykorzystywanie właściwych mechanizmów pojednawczych i dobrowolnego arbitrażu dla rozstrzygnięcia sporów zbiorowych. Państwa uznały prawo pracowników i pracodawców do zbiorowego działania w przypadku konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku, z zastrzeżeniem zobowiązań, jakie mogłyby wynikać z wcześniej zawartych układów zbiorowych pracy.

1.5. Karta podstawowych praw socjalnych pracowników z 1989 roku – art. 11 i 12

Pracodawcy i pracownicy we Wspólnocie Europejskiej mają prawo do swobodnego zrzeszania się w celu tworzenia odpowiadających ich potrzebom stowarzyszeń i związków zawodowych, mających reprezentować ich interesy ekonomiczne i społeczne. Przystępowanie do tych organizacji związane jest z dobrowolną decyzją każdego pracodawcy i pracownika, co więcej, nie może za sobą pociągać żadnych ujemnych skutków osobistych lub zawodowych. Pracodawcy i związki pracodawców z jednej strony oraz związki pracowników z drugiej mają prawo, zgodnie z obowiązującymi w danym kraju przepisami prawnymi i zwyczajami, prowadzić rokowania taryfowe i zawierać umowy zbiorowe. Rozwijający się ogólnoeuropejski dialog między partnerami socjalnymi może, jeśli uznają oni za stosowne, doprowadzić do zawierania umów zbiorowych, zwłaszcza na płaszczyźnie ponadbranżowej i sektorowej.

1.6. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – art. 28

Pracownicy i pracodawcy lub ich odpowiednie organizacje mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach i do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów.

1.7. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej – art. 20 i 59 ust. 2

Artykuł 20 Konstytucji RP stanowi:

Spółeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

Artykuł 59 ust. 2 Konstytucji RP mówi:

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.

Konstytucyjne prawo do rokowań zbiorowych jest konsekwencją instytucji dialogu społecznego. Jest on realizowany między uprawnionymi podmiotami społecznymi w postaci różnego rodzaju mechanizmów konsultacji, wymiany poglądów, opinii czy wreszcie procesu negocjacji. Przedmiotem dialogu jest wspólne kształtowanie stosunków pracy, a zwłaszcza zawieranie układów zbiorowych pracy na szczeblu zakładowym, branżowym i ogólnokrajowym.

1.8. Ustawa z 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy, dział XI: „Układy Zbiorowe Pracy”

Uszczegóławia warunki prowadzenia rokowań w celu zawierania układów zbiorowych pracy na szczeblu zakładowym i ponadzakładowym.

2

NEGOCJACJE ZBIOROWE/UKŁADY ZBIOROWE

Według Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych dialog społeczny to proces negocjacji, w którym różne podmioty społeczne (*partnerzy społeczni*) osiągają porozumienie w sprawie współpracy w zakresie polityki i działań. Dialog społeczny obejmuje również relacje związków zawodowych i/lub organizacji pracodawców z organami państwowymi i samorządu terytorialnego.

Dialog może mieć charakter:

- instytucjonalny, w którym negocjacje zbiorowe są prowadzone przez specjalnie powołane do tego celu instytucje, rady albo komisje, funkcjonujące na bazie różnego rodzaju aktów prawnych czy przyjętych osobno porozumień;
- pozainstytucjonalny, realizowany przez zawieranie układów zbiorowych pracy oraz konsultacje i działania opiniujące, w ramach realizacji uprawnień partnerów społecznych wynikających z dotyczącego ich ustawodawstwa.

2.1. CELE NEGOCJACJI

Celem negocjacji zbiorowych jest doprowadzenie do porozumienia między pracownikami i pracodawcą przez wspólne poszukiwanie takich rozwiązań przeciwstawnych interesów, które byłyby korzystne dla obu stron i które zostałyby przyjęte w transparentny sposób jako najlepsze rozwiązanie w danej sytuacji. Istotnym celem negocjacji zbiorowych jest tworzenie i rozwijanie klimatu współpracy i wzajemnego zaufania, bez którego trudno mówić nie tylko o kreowaniu prawa przez współtworzenie układów zbiorowych pracy, ale także o partycypacji pracowniczej w zarządzaniu przedsiębiorstwem (np. przez konsultowanie planów gospodarczych, w tym wielkości zatrudnienia), rozwiązywaniu problemów (przez porozumienia co do sposobu i zakresu zaspokajania roszczeń pracowniczych) czy też, szerzej, o kształtowaniu polityki rynku pracy (np. kształtowanie wynagrodzeń pracowniczych).

2.2. FUNKCJE NEGOCJACJI

Dla pracowników negocjacje zbiorowe spełniają przede wszystkim funkcję ochronną i wyrównawczą przez zabezpie-

czenie ich interesów. Bardzo istotna jest również funkcja dystrybucyjna, służąca jako instrument polityki społecznej przez podział funduszy na wynagrodzenia, ubezpieczenia społeczne, świadczenia socjalne itd.

Dla pracodawców negocjacje zbiorowe spełniają ważną rolę w efektywnym zarządzaniu przedsiębiorstwem, umożliwiając podejmowanie akceptowanych decyzji. Negocjacje zbiorowe służą kształtowaniu pokoju.

Dla organów władzy i administracji publicznej negocjacje zbiorowe, obok niezwykle istotnej funkcji pokoju społecznego, realizują również zadania, w ramach których służą pozytywnemu akceptacji dla działań organów publicznych i decyzji podejmowanych przez te organy.

Dla wszystkich stron negocjacje zbiorowe pełnią funkcję integracyjną, służą rozwojowi współdziałania i współodpowiedzialności partnerów za rozwiązanie problemów społeczno-gospodarczych i służą kształtowaniu zbiorowych stosunków pracy. Negocjacje zbiorowe, jako forma współstanowienia przez pracowników i pracodawcę o sprawach będących przedmiotem ich wspólnego zainteresowania, są także prawną formą partycypacji. Są środkiem prawnym realizacji prawa do partycypacji, tj. odejścia od regulacji w sposób jednostronny i nadania mocy wiążącej w drodze uzgodnienia przez strony negocjacji.

2.3. REGULAMINY

Przed przejściem do zasadniczej części niniejszego opracowania warto wskazać kwestię innych wewnętrzzakładowych aktów prawnych, jak regulaminy wynagradzania i regulaminy pracy. Akty te, niebędące formalnie układami zbiorowymi, zawierają jednak materię z nimi zbieżną. W związku z tym pojawia się pytanie, czy nie powinny być traktowane jak układy zbiorowe? Przy takim ujęciu zakres porozumień zbiorowych byłby dużo szerszy. Warto zatem usprawnić instytucje regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania i oprzeć je w większym stopniu na konsensualności, przy zachowaniu koniecznych uprawnień związków zawodowych. Nie powinno się pomijać tego ważnego kontekstu, gdy mowa o zwiększeniu znaczenia porozumień zbiorowych.

Stosownie do art. 77¹ warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie na jego podstawie indywidualnych warunków umów o pracę.

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Jeszcze dwa lata temu w tym miejscu należałoby opisać rolę i sposoby negocjacji przez związki zawodowe. Te ważne uprawnienie związków zawodowych zostało jednak zdemolowane przez Trybunał Konstytucyjny. Trybunał w wyroku z 2 października 2018 (sygn. akt K 26/15) stwierdził: „Nałożenie na pracodawcę obowiązku zainicjowania negocjacji w zakresie ustalenia regulaminu wynagradzania i ustalenie jego treści ze związkami zawodowymi w żaden sposób nie towarzyszy ograniczeniem prawa pracodawcy, jak i działających u niego organizacji związkowych do swobodnych rokowań”. Jednak w uzasadnieniu wyroku wskazał, że w razie braku porozumienia ze związkiem zawodowym pracodawca może ustalać wynagrodzenia pracownikom w umowach o pracę swoją decyzją. W praktyce znacząco osłabiono zatem związki zawodowe i dialog społeczny na szczeblu firm. Pracodawcy uzyskali większą swobodę w kształtowaniu poziomu pensji zatrudnionych. Stosowanie takiej wykładni także przy zmianach obowiązującego już regulaminu pozbawi pracowników ochrony przed redukcjami płac. Do niekorzystnej dla nich zmiany wystarczyłoby jedynie wypowiedzenie zmieniające.

Kolejnym niezwykle istotnym regulaminem jest Regulamin pracy, który ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że obowiązują postanowienia układu

zbiorowego pracy. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

Regulamin pracy ustala się w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, jeśli ta funkcjonuje u danego pracodawcy. Jeśli w zakładzie pracy nie działa zakładowa organizacja związkowa lub jeśli w ustalonym terminie nie przedstawi swojego stanowiska, pracodawca samodzielnie ustala regulamin pracy. Jeśli u danego pracodawcy działa więcej zakładowych organizacji związkowych, przedstawiają one wspólnie uzgodnione stanowisko. Jeśli organizacje te nie wypracują wspólnego stanowiska i nie przedstawią go do wiadomości pracodawcy w ciągu 30 dni, pracodawca również ustala regulamin pracy samodzielnie. Niekiedy nie dochodzi do współpracy między pracodawcą a zakładową organizacją związkową na etapie tworzenia regulaminu pracy, lecz jest on ustanawiany w toku opiniowania przez organizację projektu uprzednio przygotowanego przez pracodawcę. Jeśli podczas tworzenia regulaminu pracy pracodawca nie uwzględni stanowiska działających na terenie jego zakładu pracy organizacji związkowych, ustanowiony przez niego regulamin nie ma *de facto* mocy wiążącej.

Warto pamiętać, że zgodnie z ustawą z 7 kwietnia 2006 o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, pracodawca ma obowiązek informowania rady pracowników m.in. o działaniach, które mogłyby powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Pracodawca planujący ustanowić regulamin pracy powinien skonsultować go z radą pracowników, jeśli taka funkcjonuje w jego zakładzie pracy. Konsultacje przeprowadzone z radą pracowników nie mają dla pracodawcy charakteru wiążącego. Konsultacje te polegają bowiem tym, że rada uzyskuje informacje o zmianach w funkcjonującym już regulaminie pracy lub o brzmieniu nowo powstającego regulaminu.

2.4. POROZUMIENIA KOŃCZĄCE SPORY ZBIOROWE

Mówiąc o porozumieniach zbiorowych, należy pamiętać, że porozumienie kończące spory zbiorowe stanowią również źródło prawa pracy. Sąd Najwyższy w wyroku SN z 8 lipca 2014 (sygn. akt I PK 312/13) potwierdził, że porozumienia zbiorowe kończące rokowania lub mediacje mogą być zawierane na każdym etapie prowadzenia sporu zbiorowego, również na etapie strajku, akcji protestacyjnej czy po ich zakończeniu. W każdym przypadku będą to porozumienia oparte na ustawie, stanowiące źródła prawa pracy. Tym samym rokowania i mediacje nie są ograniczone czasowo i mogą być prowadzone na każdym etapie sporu zbiorowego. Jest to wyrazem zasady pokoju społecznego, będącej jedną z naczelnych zasad prowadzenia sporów zbiorowych i nakazującej rozstrzyganie sporów w pierwszej kolejności metodami pokojowymi. Sąd Najwyższy uznał, że porozumienia strajkowe oraz postrajkowe są źródłami prawa pracy

w rozumieniu art. 9 k.p. Choć trzeba zarazem podkreślić, że wyraźne oparcie ustawowe posiadają wyłącznie porozumienia zawierane w wyniku rokowań i mediacji. Ustawa nie wspomina natomiast o porozumieniach zawieranych w toku strajku czy porozumieniach postrajkowych. W praktyce jednak również takie porozumienia są zawierane w ramach ustawowych procedur polubownych, tj. w wyniku rokowań lub mediacji, tyle że prowadzonych na dalszych etapach sporu zbiorowego. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ogranicza bowiem czasowo prowadzenia roko-

wań czy mediacji – mogą być one prowadzone na każdym etapie sporu zbiorowego, na zasadach określonych w jej przepisach.

Mając na uwadze powyższe, należy zastanowić się, czy procedury rozwiązywania sporów zbiorowych nie powinny być elementem problematyki układów zbiorowych? Byłoby tutaj wskazane stworzenie możliwości formalnego potraktowania części porozumień jak układów zbiorowych.

3

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

Podstawą negocjacji zbiorowych w Polsce są układy zbiorowe pracy. Stosownie do artykułu 240 Kodeksu Pracy układ zbiorowy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy. Układ powinien zawierać trzy rodzaje postanowień: część obligacyjną – wzajemne zobowiązania stron, część normatywną – uprawnienia i obowiązki stron objętych układem i część, którą stanowią postanowienia dotyczące spraw nieuregulowanych w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Pozostawiona partnerom społecznym swoboda ustalania treści postanowień układowych jest ograniczona przez przepisy stanowiące, że postanowienia układów zbiorowych nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 9 § 2 k.p.).

Układ nie może naruszać praw osób trzecich. Zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów.

Strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, mogą w szczególności ustalić:

- 1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści;
- 2) tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu;
- 3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu i rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie.

Polskie prawo pracy przewiduje dwa typy układów zbiorowych:

- 1) zakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem zakładowym”, zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa;
- 2) ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem ponadzakładowym”.

3.1. STRONY UKŁADU

- 1) pracodawca;
- 2) organizacja związkowa reprezentująca pracowników – organizacja związkowa zrzeszająca pracowników, dla

których układ jest zawierany. Dotyczy to również zrzeszenia (federacji) związków zawodowych, w skład którego wchodzi te organizacje związkowe, a także ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) zrzeszającej takie organizacje związkowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje:

- 1) organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców;
- 2) każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ.

3.2. DLA KOGO UKŁAD?

Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony postanowią inaczej. Oznacza to, że układ może być zawarty dla niektórych grup pracowniczych. Układem mogą być objęci emeryci i renciści.

Należy pamiętać, że układu NIE zawiera się dla:

- 1) członków korpusu służby cywilnej;
- 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania;
- 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w:
 - a) urzędach marszałkowskich,
 - b) starostwach powiatowych,
 - c) urzędach gminy,
 - d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego,
 - e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego;
- 4) sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów.

3.3. TRYB ZAWARCIA UKŁADU

Zawarcie układu następuje w drodze rokowań. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany po-

wiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.

Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

- 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem;
- 2) w celu zmiany układu, uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników;
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

3.4. ZASADY PROWADZENIA ROKOWAŃ

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

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców;
- 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców;
- 3) poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem.

Strony układu mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.

Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego. Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej. Powyższe zasady przekazywania informacji nie naruszają przepisów o ochronie informacji niejawnych.

3.5. FORMA UKŁADU, UWARUNKOWANIA FORMALNE

Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania i wskazuje siedziby stron układu. 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.

3.6. WYKŁADNIA UKŁADU

Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

3.7. ROZWIĄZANIE UKŁADU

Układ rozwiązuje się: na podstawie zgodnego oświadczenia stron; z upływem okresu, na który został zawarty; z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu i wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

3.8. ZMIANY UKŁADU

Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem, że

- 1) strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu;
- 2) organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 25² ust. 1 lub art. 25³ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu.

Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu podlega zgłoszeniu do rejestru układów.

3.9. PRZEJĘCIE UKŁADU

Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, które-

go nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. Organ rejestrujący porozumienie powiadamia strony układu o rejestracji tego porozumienia. Zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły ten układ, nie powoduje zmian w treści porozumienia.

3.10. PRZEJĘCIE ZAKŁADU PRACY

W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.

Jeżeli nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejścia.

Jeżeli pracownicy przed ich przejściem byli objęci układem ponadzakładowym obowiązującym również u nowego pracodawcy, stosuje się zasady dotyczące układu zakładowego.

3.11. REJESTRACJA UKŁADU

Układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy, a w przypadku układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

Szczegółowo kwestie rejestracji reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4 kwietnia 2001 w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych.

Układ zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji:

- w ciągu trzech miesięcy – w odniesieniu do układu ponadzakładowego;
- jednego miesiąca – w odniesieniu do układu zakładowego

od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.

Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, jednak nie wcześniej niż z dniem zarejestrowania.

Jeżeli postanowienia układu zbiorowego są niezgodne z prawem, organ rejestrowy może:

- za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień;
- wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni.

Jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji. W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie:

- stronom układu ponadzakładowego – do Sądu Okręgowego: Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie;
- stronom układu zakładowego – do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego: sądu pracy.

Do wniosku należy dołączyć:

- 1) zsyte lub oprawione egzemplarze układu, w liczbie odpowiadającej liczbie podmiotów, które zawarły układ, powiększonej o dwa egzemplarze; egzemplarze układu powinny zawierać oryginalne podpisy osób reprezentujących strony, które go zawarły;
- 2) pełnomocnictwa osób zawierających układ w imieniu osób do tego uprawnionych;
- 3) odpis orzeczenia sądu stwierdzającego reprezentatywność organizacji związkowej;
- 4) pismo ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) potwierdzające wchodzenie w jej skład ogólnokrajowego związku zawodowego lub zrzeszenia (federacji) związków zawodowych;
- 5) wyciąg z rejestru organizacji związkowych lub organizacji pracodawców stwierdzający zarejestrowanie danej organizacji;
- 6) wyciąg ze statutu organizacji związkowej lub organizacji pracodawców wskazujący organ właściwy do zawarcia układu.

Dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych, zakładach budżetowych i gospodarstwach pomocniczych jednostek budżetowych wniosek powinien zawierać oświadczenie organu, który utworzył dany podmiot lub przejął jego funkcje, o zawarciu tego układu w ramach środków finansowych będących w dyspozycji tego organu, a przyznanych na podstawie odrębnych przepisów (art. 240 § 4 i 5 k.p.).

3.12. OBOWIĄZKI PRACODAWCY ZWIĄZANE Z WPROWADZENIEM UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Pracodawca jest obowiązany:

- zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu;
- dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu;
- na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

Postanowienia zawierane go układu zbiorowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych (zgodnie z art. 9 § 3 k.p.). Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu będącego podstawą nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu będącego podstawą nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

3.13. PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem ponadzakładowym”, zawierają:

- ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej;
- ze strony pracodawców właściwy statutowo organ organizacji pracodawców w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców.

3.14. REPREZENTACJA ZWIĄZKOWA

W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona, wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa.

3.15. REPREZENTACJA PRZEZ KONFEDERACJĘ

Wyjątkiem od sytuacji, gdy układ ponadzakładowy zawiera organizacja ponadzakładowa, jest sytuacja, gdy to ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych orga-

nizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 252 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Umotywowany pisemny wniosek w tej sprawie może być do niej skierowany przez organizację pracodawców prowadzącą rokowania w sprawie zawarcia tego układu lub co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań. Odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek. W przypadku, gdy organizacja pracodawców zrzeszająca pracodawców, którzy mają być objęci układem ponadzakładowym, wchodzi w skład federacji lub konfederacji, prawo do zawarcia układu przysługuje organizacji, w której pracodawcy są bezpośrednio zrzeszeni.

3.16. INICJATYWA ZAWARCIA

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje:

- organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców;
- każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ.

3.17. WSPÓLNA REPREZENTACJA ZWIĄZKOWA

Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których jest mowa, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 252 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 252 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.

3.18. PRZEKSZTAŁCENIA PODMIOTOWE STRON UKŁADU

W razie połączenia lub podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału.

W razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu.

3.19. GENERALIZACJA UKŁADU ZBIOROWEGO

Szczególny tryb rozszerzenia stosowania układu zbiorowego zawiera art. 241¹⁸ k.p. Zgodnie z przedmiotowym artykułem 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. Wniosek o rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego powinien wskazywać nazwę pracodawcy i jego siedzibę, a także uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania układu ponadzakładowego oraz zawierać informacje i dokumenty niezbędne do stwierdzenia wymogów, o których mowa w § 1. Rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia pracodawcy innym układem ponadzakładowym. Do wniosku o uchylenie rozszerzenia stosowania układu stosuje się odpowiednio przepisy § 1 i 2 oraz art. 241⁸ § 2.

Należy zgodzić się z profesorem Krzysztofem Baranem¹ w kwestii tego, że Klauzula generalizacyjna to instrument niwelujący nierówności w stosunkach przemysłowych. W sferze normatywnej umożliwia ona uniformizację warunków prowadzenia działalności gospodarczej między przedsiębiorcami w płaszczyźnie kosztów osobowych, co bezpośrednio sprzyja uczciwej konkurencji w warunkach gospodarki wolnorynkowej. Niestety instytucja ta w praktyce pozostaje martwa.

¹ Krzysztof Baran, *Generalizacja układu zbiorowego pracy*, „Polityka Społeczna” 2004, nr 5–6 (1–2).

3.20. REPREZENTACJA ZWIĄZKOWA

Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, to do prowadzenia rokowań są uprawnione te organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.

3.21. ZAWIESZENIE STOSOWANIA UKŁADÓW

Ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata. W razie gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego.

Porozumienie podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. Ponadto informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

3.22. ZAKRES PODMIOTOWY UKŁADU

Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.

Rokowania nad zawarciem układu zakładowego prowadzą:

- właściwy organ osoby prawnej, oraz
- wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców.

Jeśli zakładowe organizacje związkowe należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację.

Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 25² ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 25² ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Powyższe zasady reprezentacji stosuje się odpowiednio do jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca.

3.23. PRZEKSZTAŁCENIA ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH

W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu.

Przepisy o zakładowym układzie zbiorowym stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

3.24. UKŁAD PONADZAKŁADOWY NA PODSTAWIE USTAWY O RADZIE DIALOGU SPOŁECZNEGO

Artykuł 15 ust. 1 ustawy z 24 lipca 2015 o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 roku, poz. 2232) stanowi, że strona pracowni-

ków i strona pracodawców mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obejmujące ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach reprezentowanych w Radzie lub grupę tych pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców. Do takich układów stosuje się przepisy art. 239–241¹, art. 241² rokowania przed zawarciem układu zbiorowego pracy § 1 i 3, art. 241³–241⁹ § 1 i 2 oraz art. 241¹⁰–241¹³ Kodeksu Pracy. Nie stosuje się przepisów dotyczących układów ponadzakładowych.

3.25. RELACJA MIĘDZY UKŁADEM ZAKŁADOWYM A PONADZAKŁADOWYM

Między ponadzakładowym i zakładowym układem zbiorowym pracy nie występuje relacja akt nadrzędny–akt wykonawczy, a strony układu ponadzakładowego nie mają pozycji zwierzchniej wobec stron układu zakładowego.

Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

Postanowienia układu ponadzakładowego, zobowiązujące strony układu zakładowego do wprowadzania określonych uregulowań czy też regulowania danego zagadnienia w określony sposób lub zakazujące jego uregulowania, są niezgodne z prawem.

Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 i osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

3.26. WARUNKI OGRANICZAJĄCE SWOBODĘ NEGOCJACJI STRON W CELU ZAWARCIA UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

- postanowienia zawierane układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 3 k.p.);
- zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w samorządowych jednostkach budżetowych może nastąpić wyłącznie w ramach posiadanych środków finansowych, będących w ich dyspozycji, co musi oświadczyć organ założycielski tych jednostek we wniosku o rejestrację zawartego układu (art. 240 § 4 i 5 k.p.);
- postanowienia zawierane układu nie mogą naruszać praw osób trzecich oraz określać spraw uregulowanych w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (art. 240 § 2 i 3 k.p.).

4

ZNACZENIE UKŁADÓW ZBIOROWYCH

Profesor Ludwíg Florek² wskazał, że główną rolą układów zbiorowych pracy była i jest ochrona interesów pracowników, rozumiana jako zwiększenie przysługujących im uprawnień lub zmniejszenie obowiązków. Warunki zatrudnienia pracowników wynikające z układów zbiorowych pracy stanowią odbicie sytuacji rynkowej. Profesor wskazuje na możliwość ujednolicenia przy pomocy układów ponadzakładowych niektórych warunków zatrudnienia, co prowadzi do ograniczenia konkurencji między pracodawcami, a także na możliwość reagowania pracodawcy na zmieniającą się sytuację rynkową poprzez wypowiedzenie układu albo zawieszenie jego postanowień. Układy zbiorowe pracy w mogą być środkiem do uelastycznienia prawa pracy w następujący sposób: (1) generalne upoważnienie do odejścia w układzie od przepisów ustawy, (2) upoważnienie dotyczące niektórych działań prawa pracy, (3) upoważnienie dotyczące niektórych przepisów, (4) rezygnacja z części regulacji ustawowej.

Profesor Florek wskazał na ograniczone w polskim prawie rzeczywiste znaczenie układów zbiorowych pracy, wymieniając szereg przyczyn takiego stanu rzeczy: brak związków zawodowych u wielu pracodawców, słabo rozwinięte struktury ponadzakładowe związków zawodowych i pracodawców, niechęć pracodawców do ich zawierania, zawieranie innych porozumień zbiorowych oraz wprowadzanie regulaminów wynagradzania.

4.1. OCENA UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRZEZ ORGANIZACJE PRACODAWCÓW

Układy zbiorowe pracy w Polsce w dotychczasowej formule to przeżytek – mówią pracodawcy. Dlatego coraz więcej firm albo je wypowiada, albo zmienia. Główną wadą zakładowych układów zbiorowych jest to, że gwarantują one jednokowe przywileje wszystkim pracownikom danej firmy, bez względu na osiągnięte przez nich wyniki. Organizacje pracodawców wskazują na brak wystarczających zachęt dla pracodawców do zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy w szerszym wymiarze. Ich zdaniem konieczna jest de-

regulacja przepisów prawa pracy w celu stworzenia systemu zachęcającego pracodawców do zawierania układów zbiorowych pracy. Pracodawcy domagają się ograniczenia rygorystyki przepisów, które mają charakter bezwzględnie obowiązujący, i zwiększenia zakresu autonomii stron w tworzeniu wewnętrznych regulacji na poziomie zakładowym. Wprowadzenie większych zachęt dla pracodawców do zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy powinno dotyczyć regulacji czasu pracy, podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

Pracodawcy wskazują na brak regulacji określających stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego w przypadku wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców, która zawarła taki układ. Istnieje potrzeba uregulowania prawnej sytuacji, kiedy pracodawca występuje z organizacji pracodawców, która zawarła ponadzakładowy układ zbiorowy. Należy dać pracodawcy możliwość odstąpienia od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego, jeżeli opuści organizację, która zawarła taki układ dla swoich członków (art. 241¹⁹ k.p).

Zdaniem Business Center Club (BCC), aby powstawały powszechne i trwałe układy zbiorowe, korzyści powinny osiągać obie strony: pracownicy i pracodawcy. Tak mogłoby się stać, gdyby zmodyfikować art. 9 i dopuścić możliwość „zmian symetrycznych”: jednych, korzystnych dla pracownika – i innych, korzystnych dla pracodawcy. W ten sposób mogłyby powstawać branżowe „małe kodeksy pracy”. Takie zindywidualizowane „małe kodeksy” mogłyby lepiej i bardziej precyzyjnie służyć obu stronom.

Organizacje pracodawców³ mają świadomość, że pracodawcy, którzy nie mają zakładowych układów zbiorowych pracy, regulują wszystkie stosunki z pracownikami tradycyjnie, w ramach umowy o pracę. Tym samym, jeśli zamierzają je zmienić, muszą każdorazowo każdą pojedynczą umowę o pracę aneksować. W przypadku wielu tysięcy pracowników jest to duże wyzwanie i koszt. Układy zbiorowe, dobrze wynegocjowane i kierujące ustalenia w zakresie warunków pracy do konkretnej branży, byłyby dobrze przyjęte przez

² Za: Paulina Wysocka, Anna Piszczyk, Aneta Tyc, *Układy zbiorowe pracy – przeszłość, teraźniejszość i przyszłość. Sprawozdanie z Trzeciego Seminarium Szubertowskiego*, <https://czasopisma.beck.pl/aktualnosc/uklady-zbiorowe-pracy-przeszlosc-terazniejszosc-i-przyszlosc-sprawozdanie-z-trzeciego-seminarium-szubertowskiego/>.

³ Lewiatan – Czarna lista barier w rozwoju przedsiębiorczości, <http://www.listabariet.pl/bariery-wynikajace-z-ukladow-zbiorowych-pracy-ustawy-o-zwiazkach-zawodowych-i-ustawy-o-rozwiazaniu-sporow-zbiorowych/119/szczegoly.html>.

pracodawców, bo pozwoliłyby uszczegółowić warunki pracy w danej branży, dostosować postanowienia ogólne Kodeksu pracy do relacji pracownik-pracodawca w konkretnej branży. Dzisiaj tak nie jest i być nie może w ramach istniejących ram prawnych.

4.2. REJESTR UKŁADÓW PONADZAKŁADOWYCH PROWADZONY PRZEZ MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Od 1995 roku minister właściwy ds. pracy zarejestrował⁴:

- 174 ponadzakładowe układy zbiorowe pracy,
- 377 protokołów dodatkowych do tych układów,
- 46 porozumień o stosowaniu w całości lub w części innego zawartego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy,
- 9 protokołów dodatkowych do tych porozumień.

Na wniosek jednej ze stron spośród 174 zarejestrowanych układów ponadzakładowych dokonano wpisu do rejestru o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu 99 układów.

14 układów i 45 porozumień o stosowaniu w całości lub w części innego zawartego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, pomimo że figurują w rejestrze, należy określić mianem „martwych”, ze względu na to, że nie można dokonać w nich żadnych zmian ani ich wypowiedzieć. Przyczyną tego jest utrata dotychczasowych uprawnień jednej ze stron układu do reprezentowania podmiotów stosujących te układy.

Na dzień 18 maja 2020 w rejestrze pozostaje 61 układów, do których zawarto 197 protokołów dodatkowych, a jedno porozumienie o stosowaniu w całości lub w części zawartego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (ZUZP) zostało rozwiązane na mocy porozumienia stron.

Ministerstwo szacuje, że zakresem podmiotowym zarejestrowanych układów objętych jest około 200 tys. pracowników. Brak dokładnych danych wynika z tego, że obowiązek informowania organu rejestrującego o liczbie pracowników objętych układem zbiorowym pracy, która jest przekazywana we wnioskach o dokonanie rejestracji układu bądź protokołów dodatkowych, wprowadzony został dopiero w roku 2001.

Jednak w układach zbiorowych następują obecnie zmiany. Jest też ich coraz mniej, co wiąże się z przeobrażeniami, które zachodzą w naszej gospodarce. Według rejestru ostatni ponadzakładowy układ zbiorowy zawarto w 2014 roku⁵.

⁴ Stan rejestru prowadzonego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/uklady-zbiorowe-pracy/stan-rejestru-prowadzonego-przez-ministra-rodziny-pracy-i-polityki-spolecznej/>.

⁵ Łukasz Pisarczyk, Jakub Rumian, *Ponadzakładowe Układy Zbiorowe. Zmierzch Instytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 11, s. 2–10.

Statystyki Państwowej Inspekcji Pracy, do której przedsiębiorstwa zgłaszają chęć zawarcia zbiorowego układu pracy lub też informują o jego aktualizacji, pokazują, że w Polsce ZUZP-ów zawieranych jest coraz mniej. Można to tłumaczyć m.in. tym, że pracodawcy widzą, jakie reperkusje wiążą się ze zmianami lub z wypowiedzeniem tych układów, gdy warunki ekonomiczne nie pozwalają już na te korzystniejsze warunki zatrudnienia. Ale też tych wielotysięcznych przedsiębiorstw nie powstaje w Polsce na tyle dużo, by można było mówić tutaj o jakimś skokowym wzroście zawieranych ZUZP-ów.

Często stosowaną miarą jest *collective agreement coverage*, pokazująca, jaki procent pracowników jest objętych układami zbiorowymi. W porównaniu do innych państw⁶ w Polsce współczynnik ten jest niestety na bardzo niskim poziomie. Przykładowo trzy razy niższym niż w Niemczech, cztery razy niższym niż w Hiszpanii czy Szwecji.

4.3. STAN DIALOGU SPOŁECZNEGO

Wydaje się, że najlepszym sposobem określenia stanu dialogu społecznego w Polsce będzie posłużenie się cytatem z uzasadnienia Kodeksu zbiorowego prawa pracy przygotowanego w 2018 roku przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy: „Kodyfikacja to również odpowiedź na głęboki kryzys, który dotknął relacje zbiorowe w ostatnich latach, a który powoduje zasadniczy rozdźwięk między deklaracjami ustrojodawcy a faktyczną pozycją negocjacji zbiorowych oraz zawieranych w ich wyniku układów i innych porozumień zbiorowych. Zaproponowana w Kodeksie formuła zbiorowej reprezentacji interesów pracowniczych stanowi odpowiedź na załamanie się idei dialogu społecznego w ostatnich latach. Podstawowym problemem jest zmniejszający się poziom uzwiązkowienia oraz niewielka liczba pracodawców objętych zakresem działania związków zawodowych. Do tego nie wykształciły się powszechne mechanizmy współdziałania między partnerami społecznymi na poziomie ponadzakładowym. Podobnie niezadawalający jest stan przedstawicielstw wybieranych. Rady pracowników nie zyskały większego zainteresowania ze strony zatrudnionych, a przedstawiciele wyłaniani w trybie przyjętym u danego pracodawcy, już choćby ze względu na brak odpowiedniej pozycji negocjacyjnej, nie mogą być traktowani jako istotny uczestnik negocjacji zbiorowych. Efektem powyższych zjawisk jest bardzo niewielki (w porównaniu z krajami Europy Zachodniej) zakres objęcia pracowników postanowieniami układów i innych porozumień zbiorowych. Oznacza to, że nie można wykorzystać potencjału, jaki niesie ze sobą dialog społeczny. Szczególnie niepokojącym zjawiskiem jest atrofia negocjacji ponadzakładowych, które w wielu państwach stanowią podstawowy instrument kształtowania warunków zatrudnienia. Rokowania na poziomie przedsiębiorstw i zakładów pracy, jakkolwiek bardziej po-

⁶ *Collective bargaining coverage*, OECD.Stat, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>.

pularne, również mają ograniczony zakres zastosowania i nie składają się na kompleksową regulację”⁷.

4.4. POGŁĄDY DOKTRYNY NA PRZYCZYNY SŁABOŚCI UKŁADÓW ZBIOROWYCH

- 1) Profesor Zbigniew Hajn winą za niewielką liczbę układów zbiorowych pracy w Polsce obarcza związki zawodowe, podkreślając, że nawet w tych państwach, w których występuje niewielki stopień uzwiązkowienia, jest dużo układów zbiorowych z uwagi na to, że są zawierane na szczeblu ponadzakładowym. Profesor Hajn opowiada się za zmianą koncepcji układów zbiorowych i odejściem od spełniania przez nie cech określonych w k.p. Jego zdaniem bardziej uzasadnione byłoby uznanie, że układem zbiorowym jest każde porozumienie zawierające postanowienia dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy, zawierane przez związek zawodowy i pracodawcę lub pracodawców. Zbigniew Hajn wskazuje, że w Polsce nie wykształciła się praktyka zawierania porozumień generalnych, które mogłyby znaleźć zastosowanie do ogółu pracowników, brakuje ram formalnych dla kształtowania jednolitych warunków zatrudnienia dla branż czy dziedzin zatrudnienia⁸.
- 2) Profesor Jakub Stelina wyraża pogląd, że główną przyczyną małej liczby układów zbiorowych pracy jest słabość związków zawodowych. Jego zdaniem możliwość zagrożenia pracodawcy z ich strony powodowałaby, że we własnym interesie byłby on skłonny wejść w negocjacje zbiorowe.
- 3) Profesor Ludwig Florek wskazuje, że rzeczywiste znaczenie układów zbiorowych pracy jest w naszym prawie ograniczone. Najważniejszą przyczyną jest niewątpliwie brak związków zawodowych u wielu pracodawców. Bardzo słabe wykorzystanie układów na szczeblu ponadzakładowym łączy się natomiast ze słabo rozwiniętymi strukturami ponadzakładowymi związków zawodowych i pracodawców, które mogłyby zawierać układy ponadzakładowe. Profesor wskazuje również na niechęć pracodawców do zawierania takich układów, zwłaszcza jeżeli miałyby one objąć zakłady niemające związku zawodowego. Dlatego też organizacje pracodawców nie mają upoważnienia do zawierania układów.
- 4) Profesor Michał Seweryński na III Seminarium Szubertowskim wygłosił referat pt. *Przyszłość układów zbiorowych pracy*, w którym zwrócił uwagę na prawne, ekonomiczne i społeczne determinanty, od których zależeć będzie kształt układów zbiorowych w przyszłości⁹. Jako determinanty prawne wskazał możliwość rozszerzenia układów zbiorowych pracy na administrację państwową i możliwość implementacji porozumień partnerów społecznych zawieranych na szczeblu Unii Europejskiej za pomocą układów zbiorowych pracy. Determinanty ekonomiczne to m.in. wielkie rozdrobnienie przedsiębiorstw w Polsce, które zdaniem profesora nie sprzyja ujednocnieniu warunków zatrudnienia przez układy branżowe. Determinanty społeczne sprzyjające zawieraniu układów zbiorowych to istnienie zaopatrzonych w wolność negocjacyjną partnerów społecznych i zainteresowanie związków zawodowych zawieraniem układów. Determinanty społeczne przemawiające przeciw zawieraniu układów zbiorowych to zmiany w procesach organizacji pracy, rozwój zatrudnienia na podstawie umów prawa cywilnego, słaby stopień zorganizowania pracodawców oraz brak zainteresowania ich zawieraniem ze strony pracodawców. Jako alternatywy dla układów zbiorowych pracy można poszukiwać w porozumieniach zbiorowych, regulaminach, a także w negocjowaniu przez związki zawodowe treści ustaw z rządem. Na zwiększenie roli układów zbiorowych pracy wpłynęłoby poszerzenie zakresu dopuszczalnego odstępstwa od ustawy na niekorzyść pracowników, które powinno być zrekomensowane wzmocnieniem trwałości zatrudnienia. Profesor wskazał również na wyraźne dopuszczenia możliwości zawierania odrębnych układów zbiorowych pracy dla poszczególnych grup zawodowych, reprezentowanych przez związki zawodowe.
- 5) Profesor Łukasz Pisarczyk¹⁰ rozróżnia dwie grupy przyczyn kryzysu metody układowej. Przyczyny mogą mieć charakter pozaprawny i mogą być związane z kondycją samych partnerów społecznych (w tym związków zawodowych i organizacji pracodawców) i z warunkami, w jakich podmioty te funkcjonują i prowadzą działalność (sytuacja ekonomiczna, sytuacja na rynku pracy). Mogą również stanowić konsekwencję przyjętych ram prawnych co do zakresu podmiotowości partnerów społecznych czy też zasad, na jakich mają być prowadzone negocjacje zbiorowe.
- 6) Profesor Stanisława Borkowska¹¹ wskazuje pięć barier w zawieraniu porozumień zbiorowych. Bariera I to sam model rokowań zbiorowych. Bariera II to zły dobór przedmiotu negocjacji. Bariera III to brak rozległej i rzetelnej wiedzy u partnerów negocjacyjnych w zakresie: sposobów, możliwości i skutków

⁷ Projekt Kodeksu pracy i projekt Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

⁸ Zbigniew Hajn, *Konkurencja między przedsiębiorcami a prawo pracy*, w: Monika Latos-Miłkowska, Łukasz Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Floraka*, Warszawa 2016.

⁹ Za: Paulina Wysocka, Anna Piszczek, Aneta Tyc, *Układy zbiorowe pracy – przeszłość, teraźniejszość i przyszłość...*, op. cit.

¹⁰ Łukasz Pisarczyk, *Ponadzakładowe układy zbiorowe. Zmierzch instytucji?*, op. cit.

¹¹ Stanisława Borkowska, *Od rozszczenia do kompromisu: bariery porozumienia*, „Ethos” 1995, nr 4, s. 204–214.

rozwiązywania problemów pracy. Brak wiedzy o sposobie porozumiewania się i sztuce negocjacji oraz o procedurach i sposobach rozwiązywania sporów. Bariera IV to brak bezpłatnych ośrodków wsparcia dla prowadzenia negocjacji, mediacji, arbitrażu, sporządzania analiz czy też doradztwa. Bariera V to pozamerytoryczne tło sporu, do którego można zaliczyć przykładowo konflikty personalne, upolitycznienie sporu.

4.5. POSZERZENIE ZAKRESU DOPUSZCZALNEGO ODSZTĘPSTWA *IN PEIUS*

Poświęcenie osobnej części tekstu kwestii możliwości poszerzenia zakresu dopuszczalnego odstępstwa od ustawy na niekorzyść pracowników wynika z wagi, która temu zagadnieniu jest przyznawana zarówno przez przedstawicieli nauki jak i pracodawców. Wszelka dyskusja w tej sprawie powinna jednak opierać się na zasadzie, że odstępstwa zawsze muszą być rekompensowane dalej idącymi (w kontekście interesów pracowników) rozwiązaniami.

Zdaniem profesora Marcina Zielenieckiego taka opcja jest postrzegana jako zachęta dla pracodawców do wchodzenia w negocjacje ze związkami zawodowymi¹². Profesor Ludwik Florek wskazuje, że wprowadzenie odstępstwa *in peius* doprowadziłoby do wzrostu liczby zarejestrowanych układów zbiorowych pracy i powstawania nowych organizacji związkowych¹³. Zwolennikiem takiego rozwiązania jest również profesor Hajn, który wskazuje, że część ustawowych standardów praw pracowniczych została ustanowiona na poziomie, który nie odpowiada sytuacji ekonomicznej w Polsce i krępuje aktywność małych i średnich przedsiębiorstw, niekiedy zagrażając ich istnieniu oraz spowalnia tworzenie nowych miejsc pracy.

Odstępstwa *in peius* są stosowane w większości krajów europejskich. Szczegółowe badania w tym zakresie przeprowadziła Aneta Tyc¹⁴. Autorka porównuje rozwiązania przyjęte wybranych w krajach Unii Europejskiej według klucza związanego ze stopniem rozluźnienia zasady nieodstępowania na niekorzyść pracowników. Analiza obowiązujących w nich regulacji pozwala wyróżnić ścieżkę głębokiej, umiarkowanej i słabej liberalizacji. Kraje, w których stosuje się głęboką liberalizację, to: Dania, Norwegia, Finlandia, Szwecja, Włochy, Węgry, Hiszpania, Grecja. Ścieżką umiarkowanej liberalizacji postępują: Portugalia, Litwa, Niemcy, Holandia. Kraj o słabej liberalizacji to Francja. W Czechach i na Słowacji odstępstwa

są niedozwolone. Badania wskazują na zauważalny ogólnoeuropejski trend polegający na odchodzeniu w układach zbiorowych pracy od przepisów rangi ustawowej na niekorzyść pracowników.

Generalnie odstępstwa w poszczególnych państwach dotyczą:

- czasu pracy, tj. długości tygodnia pracy, godzin nadliczbowych, okresów odpoczynku;
- okresów wypowiedzenia;
- wysokości odpraw;
- sekwencji umów o pracę na czas określony.

Należy się zgodzić z Anetą Tyc w kwestii tego, że ewentualna możliwość odbiegania na niekorzyść pracowników w układach zbiorowych pracy powinna zakładać, że straty zostaną zrównoważone zyskami. Należy również mieć świadomość, że wprowadzenie do węgierskiego prawa pracy możliwości odstępstw na niekorzyść pracowników wcale nie przyczyniło się do zwiększenia liczny zawieranych układów zbiorowych.

4.6. BARIERY ROZWOJU WYKORZYSTYWANIA UKŁADÓW ZBIOROWYCH

- 1) Słabość związków zawodowych rozumiana jako:
 - a) nieobjęcie większości pracodawców działaniem organizacji związkowych, wynikające z niechęci pracodawców, konieczności działania przez sformalizowane struktury, wymóg posiadania określonej liczby członków,
 - b) mała liczba członków istniejących organizacji,
 - c) rozdrobnienie organizacji.
- 2) Ograniczony zakres podmiotowy układów zbiorowych w odniesieniu do niektórych grup pracowników (art. 239 § 3 k.p.).
- 3) Konieczność prowadzenia negocjacji zbiorowych na poziomie zakładowym przez słabe organizacje zakładowe, mająca negatywny wpływ na sytuację negocjacji zbiorowych.
- 4) Zgoda na negocjowanie niektórych porozumień zbiorowych z przedstawicielami pracowników wyłanianymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, którzy nie są przygotowani do prowadzenia negocjacji i nie korzystają z ochrony w zakresie trwałości zatrudnienia.
- 5) Identyfikacja rzeczywistego pracodawcy, czyli podmiotu mającego wpływ na kształtowanie warunków zatrudnienia. Zgodnie z przyjętym w Polsce modelem pracodawcy może być nim jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, co skutkuje rozdrobnieniem struktur pracodawcy, utrudniając podjęcie negocjacji z podmiotem, który ma wpływ na warunki zatrudnienia pracowników. Również w sektorze publicznym prawdziwi pracodawcy (w tym

¹² Marcin Zieleniecki, *Kilka refleksji na temat ochrony interesu pracodawcy w prawie pracy z perspektywy związków zawodowych*, w: Michał Seweryński, Jakub Stelina (red.), *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, Gdańsk 2012, s. 423–424.

¹³ Ludwik Florek, *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 2, s. 7.

¹⁴ Aneta Tyc, *Kształtowanie postanowień układów zbiorowych pracy w sposób mniej korzystny dla pracowników niż przewidziany w przepisach rangi ustawowej — ujęcie prawnoporównawcze*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017 nr 2, s. 14–21.

- państwo) często nie są uczestnikami dialogu społecznego, który mają prowadzić, np. *stationes fiscali* (szkoły, szpitale).
- 6) Brak powszechnego zrzeszania pracodawców w organizacjach pracodawców, organizacjach branżowych uniemożliwiający tworzenie układów branżowych.
 - 7) Formalizm procedury rejestracyjnej wydłużający czas potrzebny na skuteczne przeprowadzenie negocjacji. Możliwość niezarejestrowania układu, brak gwarancji niepodważenia postanowień układu.
 - 8) Obawy pracodawców przed niemożnością uwolnienia się od zobowiązań układowych w razie zmiany sytuacji, rozumiane jako konieczność wprowadzenia niekorzystnych dla pracowników zmian w drodze wypowiedzeń zmieniających (art. 241¹³ § 2 k.p.), co dotyczy także tych przypadków, gdy układ zbiorowy pracy rozwiązał się wskutek upływu czasu, na jaki został zawarty. Przedmiotowe zapisy powodują w praktyce również konieczność przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych.
 - 9) Możliwość wyboru w określonym zakresie między układem zbiorowym a innymi porozumieniami zbiorowymi.
 - 10) Możliwość wydawania przez pracodawcę regulaminów wchodzących w materię układową (np. regulamin wynagradzania), których wydanie i zmiana są znacznie łatwiejsze niż negocjowanie układu zbiorowego pracy.
 - 11) Partnerzy społeczni mający przymiot reprezentatywności na poziomie krajowym mogą w pewnym zakresie uczestniczyć w procesie prawotwórczym. Profesor Łukasz Pisarczyk¹⁵ wskazuje, że niektórych przypadkach (np. ze względu na aktualną sytuację polityczną) może to być łatwiejszy sposób oddziaływania na warunki zatrudnienia niż udział w negocjacjach zbiorowych.
 - 12) Brak prawnych możliwości poszerzenia zakresu dopuszczalnego odstępstwa od ustawy na niekorzyść pracowników.
 - 13) Brak bezpłatnych ośrodków wsparcia eksperckiego dla pracodawców i związków zawodowych.

¹⁵ Łukasz Pisarczyk, *Ponadzakładowe układy zbiorowe. Zmierzch instytucji?*, op. cit.

UKŁADY W PROJEKCIE KOMISJI KODYFIKACYJNEJ PRAWA PRACY

Działająca w latach 2016–2018 Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy ustaliła, że podstawową barierą w zawieraniu układów jest niski poziom uzwiązkowienia w przedsiębiorstwach i niechęć ze strony pracodawców, wynikająca z zasady, że układ nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż te przewidziane w k.p. Zgodnie z projektem reprezentacja pracownicza miałaby być powszechniejsza w firmach m.in. przez wprowadzenie instytucji delegata związkowego, który stałby się partnerem dla pracodawcy w negocjowaniu układu. Zakładowym przedstawicielstwem związkowym byłby delegat związkowy albo zakładowa organizacja związkowa działająca u pracodawcy. Niechęć pracodawców miała przełamać propozycja, aby układ zbiorowy mógł zawierać także postanowienia mniej korzystne dla pracowników niż te przewidziane w k.p., o ile przepisy szczególne to przewidują (art. 133 § 1 Projektu: Postanowienia układu zakładowego mogą być dla pracowników mniej korzystne niż postanowienia układu ponadzakładowego, chyba że strony układu ponadzakładowego postanowią inaczej). Klauzule derogacyjne mogłyby dotyczyć urlopów czy czasu pracy. Pracodawca, któremu zależy na możliwości wydłużania wymiaru pracy, może ze związkami negocjować. Do zawierania układów ma też zachęcić ich elastyczna formuła. Zgodnie z propozycjami komisji mają być one podpisywane na czas określony nieprzekraczający 36 miesięcy. Nie wcześniej niż na 60 dni przed upływem terminu rozwiązania strony mogłyby zawierać porozumienia o przedłużeniu obowiązywania układu na kolejne 12 miesięcy. Jednocześnie żadna ze stron nie będzie mogła odmówić renegotjacji jego postanowień, jeżeli jest to uzasadnione istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej pracodawcy albo pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników. Tym samym w szczególności firmy mają zyskać świadomość, że układ nie jest aktem nienaruszalnym, który wiąże przedsiębiorcom ręce w razie problemów z rentownością. W każdej chwili omawiane porozumienie będzie można też rozwiązać na podstawie zgodnego oświadczenia stron lub z upływem okresu wypowiedzenia przez jedną z nich (jeśli uzgodniono taką możliwość; jeżeli pracodawca i związki nie ustaliły okresu wypowiedzenia, to wyniesie on trzy miesiące). Co ważne, warunki pracy i płacy wynikające z rozwiązanego układu będą obowiązywać do czasu wejścia w życie nowego układu, jednak nie dłużej niż przez 12 miesięcy od rozwiązania poprzedniego

(z wyjątkiem warunków wynagradzania, które mają obowiązywać nie dłużej niż przez okres 18 miesięcy).

Stosownie do art. 152 § 1 Projektu układ ponadzakładowy zawierają ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, którzy mają być objęci układem, z:

- 1) organizacją pracodawców – reprezentującą jej członków, albo
- 2) grupą pracodawców, albo
- 3) izbą gospodarczą – dla zrzeszonych w niej pracodawców, albo
- 4) izbą rzemieślniczą – dla zrzeszonych w niej pracodawców, albo
- 5) ministrem lub innym organem – reprezentującym państwowe jednostki budżetowe, albo
- 6) odpowiednio wójtem (burmistrzem, prezydentem miasta), starostą, marszałkiem województwa oraz przewodniczącym zarządu związku samorządowego – reprezentującym samorządowe jednostki budżetowe i samorządowe zakłady budżetowe.

Komisja odeszła od obowiązku rejestrowania układu w Państwowej Inspekcji Pracy, proponując, by układ zakładowy podlegał zgłoszeniu do wojewódzkiej rady dialogu społecznego, a ponadzakładowy do ministerstwa resortu pracy.

Układu nie zawiera się dla: sędziów, prokuratorów i asesorów, osób pozostających w stosunkach służbowych. Układ nie musiałby regulować całości warunków zatrudnienia w firmie. Mógłby dotyczyć jedynie danego elementu, np. czasu pracy lub bhp. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, u którego działa zakładowe przedstawicielstwo związkowe, nieobjęty układem, w terminie do 31 października inicjuje rokowania układowe i przedstawia stronie związkowej propozycję co najmniej w zakresie warunków wynagradzania za pracę, równego traktowania w zatrudnieniu oraz rozwoju zawodowego pracowników.

Komisja zaproponowała, by przed generalizacją układu minister właściwy do spraw pracy zasięgał opinii organizacji pracodawców wskazanej przez pracodawcę, na którego układ ma być rozszerzony, jak również związku zawodowego, obejmującego swym działaniem prowadzony przez niego zakład pracy.

6

POMYSŁY NA POPRAWĘ

- 1) Rezygnacja z możliwości negocjowania porozumień zbiorowych przez przedstawicieli pracowników wyłanianych *ad hoc*.
- 2) Zwiększenie poziomu uzwiązkowienia i możliwości reprezentacji pracowników przez związki zawodowe. Dopuszczenie do negocjowania porozumień zbiorowych delegatów związkowych z jednoczesnym pozostawieniem związkom zawodowym swobody w sprawie wyboru tego, czy delegat ma pochodzić spośród załogi czy spoza niej.
- 3) Zmiana modelu pracodawcy. Prowadzenie negocjacji z udziałem podmiotu rzeczywiście decydującego o sytuacji pracowników – Realny Pracodawca.
- 4) Odformalizowanie procedur negocjacyjnych.
- 5) Notyfikacja układu zamiast rejestracji.
- 6) Rozszerzenie przedmiotu negocjacji zbiorowych. Reglamentowanie przepisów, które mogą być modyfikowane, rozszerzenie listy wyjątków o dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych, długość okresu wypowiedzenia, wykorzystanie zaległego urlopu, liczba nadgodzin i wynagrodzenie za nie. Przykładowo, przy ustawowej obniżce wymiaru czasu pracy do 38 godzin tygodniowo pozostawienie do regulacji układowej czasu pracy powyżej wymiaru do limitu 48 godzin.
- 7) Przyznawanie preferencji przy zamówieniach publicznych dla firm, które są objęte układami zbiorowymi.
- 8) Wprowadzenie dla pracodawców zatrudniających określoną liczbę pracowników obowiązku zrzeszania w organizacjach pracodawców czy też inicjacji rozmów mających na celu zawarcie układu.
- 9) Utworzenie przy Radzie Dialogu Społecznego Centrum Negocjacji Zbiorowych jako niezależnego ośrodka eksperckiego, mającego na celu wsparcie dla prowadzenia negocjacji, mediacji, arbitrażu, sporządzania analiz czy też doradztwa.
- 10) Stworzenie formalnych możliwości do uznania części porozumień kończących spory zbiorowe jako układy zbiorowe.
- 11) Zwiększenie konsensualności i zakresów regulaminów wynagradzania i pracy.

ZAWIESZENIE STOSOWANIA PRZEPISÓW

Artykuł 9¹ Kodeksu pracy przewiduje możliwość zawierania porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. Nie może to dotyczyć przepisów kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, a więc przepisów prawnych powszechnie obowiązujących. Dotyczyć to zatem będzie takich aktów prawa pracy, jak układy zbiorowe pracy, porozumienia, regulaminy i statuty, które regulują również prawa i obowiązki stron stosunku pracy i które oparte są na ustawie oraz łącznie z normami ustawowymi i aktami wykonawczymi są zaliczane do prawa pracy w ujęciu art. 9 k.p.¹⁶. Zawieranie porozumień o zawieszeniu pozaustawowych regulacji prawa pracy warunkuje sytuacja finansowa pracodawcy. Ustawodawca wykorzystał w tej dziedzinie instytucję zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy, przewidzianą w art. 241²⁷ k.p., nadając jej szerszy zakres oddziaływania, także na pozaukładowe źródła prawa pracy o charakterze szczególnym.

Porozumienie, o którym mowa w artykule 9¹ § 1 k.p., zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Regulacje stosuje się odpowiednio do porozumień o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników (art. 23^{1a} k.p.).

Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego i podlega ono zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. Ponadto, informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu.

¹⁶ Edmund Kieś, *Porozumienia zbiorowe pogarszające warunki świadczenia pracy*, rozprawa doktorska, Uniwersytet Śląski, 2013.

Wprowadzenie do kodeksu pracy w 2002 artykułu 9¹ k.p. spotkało się z krytyką doktryny¹⁷. Zastrzeżenia te z uwagi na brak należytego przygotowania pracowników wyłonionych do zawarcia porozumienia, jak i brak ich ochrony, nie straciły na aktualności. Niezależnie należy wskazać, iż przepis ten stanowi odejście od normy wyrażonej w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, przyznającej prawo do rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień związkom zawodowym. Profesor Łukasz Pisarczyk¹⁸ wskazywał, że „dążenie do możliwie szerokiej ochrony interesów pracodawcy skłoniło ustawodawcę do wyboru dość nieprecyzyjnej formuły reprezentacji po stronie pracowniczej. Przede wszystkim wątpliwości budzi fakt, że w żaden sposób nie został określony tryb, w jakim przedstawicielstwo pozazwiązkowe ma być powoływane. Przepisy nie przewidują również ochrony przed ponoszeniem przez przedstawicieli pracowników negatywnych konsekwencji w związku z wykonywanymi zadaniami. Brak jest w szczególności przepisów ograniczających możliwość rozwiązania stosunku pracy lub niekorzystnej dla pracownika zmiany jego treści w drodze jednostronnej czynności pracodawcy. Szczegółowe zasady powoływania i ochrony przedstawicieli pracowników obowiązywać będą jedynie u tych pracodawców, na których ciąży obowiązek utworzenia rady pracowników”.

¹⁷ Małgorzata Gersdorf, *Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 1, s. 11–12.

¹⁸ Łukasz Pisarczyk, *Porozumienia kryzysowe jako instrument dostosowania przedmiotu świadczenia stron stosunku pracy do zmieniających się okoliczności*, w: Ludwik Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 127–128.

8

POROZUMIENIA COVID

W związku z m.in. wpływem pandemii koronawirusa na gospodarkę Sejm uchwalił 31 marca 2020 ustawę o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych i wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 31 marca 2020, poz. 568) – zwaną dalej „specustawą”. Przepisy tej specustawy dają przedsiębiorcom dotkniętym spadkiem obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 możliwość ubiegania się o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 15⁹), czyli tzw. świadczenie postojowe. Specustawa pozwala przedsiębiorcom obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. W porozumieniu określa się co najmniej:

- 1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Ustęp 15 wyłącza przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy stosowanie art. 42 § 1–3 k.p.

Przepisy tej ustawy pozwalają też, zgodnie z art. 15^{2f} wyżej wymienionej ustawy, na:

- 1) ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego;
- 2) wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem

czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy; stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami nie stosuje się wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Również wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy wymaga zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi (zgodnie z postanowieniami odpowiednio art. 15⁹ ust. 11 i art. 15^{2f} ust. 4) albo przedstawicielami pracowników.

Przepisy specustawy dopuszczają, by „w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej”, porozumienie to zostało zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy. Przykładowo, przy przedłużaniu okresu rozliczeniowego czy skróceniu czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych. W wielu przypadkach pracownicy nie chcieli wybrać przedstawicieli, ponieważ nie widzieli takiej potrzeby z uwagi na możliwe negatywne konsekwencje swoich decyzji – choćby w postaci zwolnienia z pracy przedstawiciela. Przyczyną takiego stanu są przepisy prawa pracy, które jak już wskazano, nie chronią przedstawiciela pracowników przed zwolnieniem z pracy. Pozycja takiego przedstawiciela w firmie jest realnie o wiele słabsza niż związkowca. Porozumienia mogą być zawierane w firmie bez względu na liczbę pracowników. Stosownie do art. 15⁹ ust. 12 specustawy pracodawca ma 5 dni roboczych na dostarczenie porozumienia Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). PIP zbierając dane o porozumieniach nie weryfikuje trybu wyboru przedstawicieli pracowników. Jeże-

li związki zawodowe bądź pracownicy nie wyrażą zgody na zawarcie porozumienia o określonej treści, pracodawca nie będzie mógł ubiegać się o dofinansowanie ani wprowadzić określonych ustawą rozwiązań.

Analiza kilkudziesięciu porozumień pozwala na stwierdzenie, że w przypadkach, w których pracownicy nie byli reprezentowani przez związki zawodowe, wprowadzono do tych porozumień zapisy o wiele mniej korzystne, niż wynikałoby to z treści ustawy i realnej sytuacji pracodawcy. Przy porównywalnych przedsiębiorstwach porozumienia wynegocjowane przez związki zawodowe były każdorazowo lepsze niż te, które podpisywali przedstawiciele pracowników. Tym

samym potwierdzenie znalazła krytyka wprowadzenia w 2002 roku do Kodeksu Pracy artykułu 9¹ § 1 k.p., zezwalającego na zawieranie porozumienia przez przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

Niewątpliwie porozumienia ze specustawy wskutek tego, że dopuszczają tak duże odstępstwa na niekorzyść pracowników i ze względu na tryb ich wprowadzania, wpłyną na kierunek rozwoju prawa. Choćby z tego powodu czeka nas wkrótce powrót do rozmów o nowym kodeksie pracy. Nowym, ponieważ tego z 1974 roku nie powinno się więcej nowelizować.

AUTOR

Dr Liwiusz Laska jest adwokatem specjalizującym się w prawie pracy i prawie administracyjnym. W latach 2016–2018 pełnił funkcję Zastępcy Przewodniczącego Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. Od stycznia 2020 roku jest członkiem Państwowej Komisji Wyborczej.

IMPRESSUM

© 2020 FES (Fundacja im. Friedricha Eberta)

Wydawca:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Podwale 11, 00–252 Warszawa
www.fes-polska.org

Osoba odpowiedzialna z publikację w FES:
dr Ernst Hillebrand, dyrektor Fundacji im. Friedricha Eberta,
Przedstawicielstwo w Polsce

Redakcja: Maciej Kropiwnicki

Zamówienia i kontakt:
biuro@feswar.org.pl

Korzystanie w celach komercyjnych z mediów opublikowanych przez FES jest zabronione bez pisemnej zgody FES.

WZMOCNIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH poprzez układy zbiorowe pracy



W Polsce obserwujemy niezwykle niski zakres porozumień zbiorowych, w których warunki pracy są ustalane na podstawie rokowań między pracodawcą a związkiem zawodowym, nie zaś na podstawie indywidualnych umów.

Wskutek tego potencjał partnerów społecznych nie jest wykorzystany, co prowadzi do regresu ich wzajemnych relacji.



Przepisy nie tworzą wystarczających gwarancji dla pracowników w reprezentowaniu ich praw w dialogu z pracodawcą.

Mimo wieloletniej krytyki sytuacja dialogu społecznego ciągle się pogarsza. Najlepszym tego przykładem są porozumienia zawierane w oparciu o ustawę o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych i wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.



Zbiorowe jak i indywidualne prawo pracy wymaga reformy. Istnieje konieczność wprowadzenia nowych instytucji, które przywrócą wzajemne zaufanie, a także pozwolą na poprawę sytuacji pracowników i pracodawców.

Czas na to, by dialogowi społecznemu nadać właściwą wagę, którą przewiduje dla niego Konstytucja RP.

www.fes-polska.org