

Pani

dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Ministro,

przekazuję uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (pismo DDP-III.0210.5.2024).

Pragnę podkreślić, iż Konfederacja Lewiatan docenia wysiłek Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w przygotowanie wysoce istotnego projektu ustawy. Należy także podkreślić rzetelnie i konstruktywnie przeprowadzony dialog społeczny w trakcie konsultacji. Otwartość zarówno ze strony kierownictwa Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego, jak również ze strony przedstawicieli największych central związkowych umożliwiły zdiagnozowanie głównych wyzwań i wyjaśnienie kluczowych kwestii dla partnerów społecznych.

Projekt przewiduje jednakże rozwiązania, które w ocenie pracodawców, wykraczają poza kwestie regulacji układów zbiorowych bądź mogą odnieść skutek odwrotny do zamierzonego czyli popularyzują zawierania układów zbiorowych. Tych kwestii dotyczy w głównej mierze załączone stanowisko.

Z wyrazami szacunku



Maciej Witucki

Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załącznik: Stanowisko Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE

Stanowisko Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych

Uwagi generalne do projektu w zakresie propozycji implementacji dyrektywy i zgodności z przepisami międzynarodowymi

Przedstawiony do konsultacji projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych jest w szczególności propozycją implementacji do polskiego prawa artykułu 4 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19.10.2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, która weszła w życie 14.11.2022 r., a jej przepisy powinny zostać zaimplementowane do 15.11.2024 r.

Co istotne w kontekście prezentowanego uzasadnienia do projektu ustawy i poniższych uwag, wspomniany przepis dyrektywy ma ograniczone zastosowanie tylko do rokowań zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń, co wynika jednoznacznie z przedmiotu regulacji dyrektywy, podstaw prawnych jej przyjęcia (art. 1 lit b) dyrektywy *promowanie rokowań zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń*).

Na wstępie można zastanawiać się nad sposobem implementacji podjętym przez polskiego ustawodawcę, który skoncentrował się na proponowaniu przepisów dotyczących zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, pomijając działania na rzecz ustanowienia planu działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych, aby stopniowo zwiększyć wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych. Uważamy, że mimo braku takiej inicjatywy po stronie partnerów społecznych, zainicjowanie takiego planu przez stronę rządową jest jednym z obowiązków wynikającym z dyrektywy. W motywach wprowadzających, w pkt. 25 preambuły czytamy, że każde państwo członkowskie powinno ustanowić taki plan działania po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi, lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. Wskaźniki zasięgu rokowań zbiorowych w państwach członkowskich znacznie się różnią ze względu na szereg czynników, w tym krajowe tradycje i praktykę jak również kontekst historyczny. Należy to uwzględnić przy analizie postępów w dążeniu ku większemu zasięgowi rokowań zbiorowych, w szczególności w odniesieniu do planu działania przewidzianego w niniejszej dyrektywie. Dodatkowo w motywie 39 dyrektywy podkreślono, że przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, w szczególności takich, które utrudniają tworzenie i rozwijanie MŚP, projekt zaś nakłada szereg zobowiązań na firmy zatrudniające co najmniej 50 pracowników. Brak odniesienia się strony rządowej do tych problemów stanowi istotną wadę procesu implementacji niniejszej dyrektywy.

Z uwagi na to, że cel dyrektywy ściśle koresponduje z konwencjami fundamentalnymi i priorytetowymi Międzynarodowej Organizacji Pracy, do których wprost odwołuje się ustawodawca europejski, warto zwrócić uwagę na kluczowe w kontekście oceny projektu zapisy Konwencji fundamentalnej MOP nr. 98 oraz Konwencji nr. 154. Zgodnie z art. 2 i 3 Konwencji nr. 154 dla celów niniejszej Konwencji określenie „rokowania zbiorowe” dotyczy wszelkich negocjacji, które następują między pracodawcą, grupą pracodawców albo co

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

najmniej jedną organizacją pracodawców z jednej strony i co najmniej jedną organizacją pracowników z drugiej, w celu a) określenia warunków pracy i zatrudnienia; i/lub b) uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; i/lub c) uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników. Artykuł 3 Konwencji stanowi, że jeśli ustawodawstwo lub praktyka krajowa uznają istnienie przedstawicieli pracowników, zgodnie z ich definicją zawartą w art. 3 b) Konwencji dotyczącej przedstawicieli pracowników, z 1971 r., ustawodawstwo lub praktyka krajowa mogą określić stopień, w jakim określenie „rokowania zbiorowe” będzie się również rozciągało, dla celów niniejszej Konwencji, na negocjacje z tymi przedstawicielami. W projekcie pominięto natomiast porozumienia zawierane z przedstawicielstwem powoływanym zgodnie z Kodeksem pracy ad hoc, a także z Radami Pracowników.

Odwołując się wprost do treści konwencji nr. 98 DOTYCZĄCEJ STOSOWANIA ZASAD PRAWA ORGANIZOWANIA SIĘ I ROKOWAŃ ZBIOROWYCH, należy podkreślić, że art. 4 reguluje wprost, że w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym, w celu zachęcania i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury **dobrowolnych** rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy. Tymczasem w projekcie znalazły się mechanizmy naruszające *procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych*, nakładając w tej materii na pracodawców obowiązki, zagrożone w dodatku sankcją kary grzywny lub ograniczenia wolności, co stoi w jawnej sprzeczności z treścią i przepisami Konstytucji RP (art. 59) oraz prawa międzynarodowego.

Uwagi ogólne do projektu ustawy

Przechodząc do omówienia i oceny projektowanych przepisów projektu ustawy, docenić należy w szczególności uregulowane zasad zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz wprowadzenie zasady zawierania układów zbiorowych pracy na czas określony. Te zasady mogą znacząco uprościć i zachęcać strony do zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Istotne jest także uproszczenie procedury rejestracji układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych i wprowadzenie systemu notyfikacji w miejsce rejestracji układów zbiorowych.

Niestety wyeliminowaniu kwestii proceduralnych nie towarzyszy spójność spojrzenia na rzeczywiste bariery zawierania układów zbiorowych pracy w Polsce. A są nimi w szczególności:

1. Przestrzeń negocjacyjna w Kodeksie pracy poprzez wprowadzenie szerokiego zastosowania tzw. klauzul derogacyjnych w obszarach takich jak czas pracy, w szczególności od lat postulowane rozwiązania w zakresie tzw. konta czasu pracy czyli organizacji i rozliczania czasu pracy w dłuższych okresach, ale także możliwość ograniczania w układzie przywilejów branżowych, modyfikacji mechanizmów stosowania umowy na czas określony. Cel ten nie został zrealizowany, a brak wyraźnego wskazania przestrzeni układowej w tych obszarach ograniczy zainteresowanie pracodawców rokowaniami zbiorowymi;

2. Brakuje naszym zdaniem szczególnego podejścia do układów branżowych, które powinny odnosić się przede wszystkim do kwestii szczegółowych np. stawka minimalna w branży, zarządzanie funduszem szkoleniowym ze środków publicznych, pracownicze programy emerytalne i inne formy benefitów dla stron układu zbiorowego pracy finansowanych ze środków publicznych.
3. Należałoby rozważyć, czy nie zwolnić stron układu z obowiązku stosowania licznych przepisów branżowych po wprowadzeniu układu zbiorowego pracy (tylko minimalne normy, które muszą być przestrzegane w przepisach ustawowych, a sposób realizacji norm i ich forma wykonania w układach. Zasada dotyczyłaby także jednostek budżetowych, które podlegają szczegółowym regulacjom branżowym).

Szczegółowe uwagi do projektu ustawy

Zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (projektowany art. 3 ustawy o UZP)

W projektowanym art. 3 wśród katalogu spraw, które są wprost wymienione w zakresie przedmiotowym układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy są m.in. warunki wynagradzania czy organizacja pracy. Celem ustawy jest popularyzacja układów zbiorowych pracy, zaś otwarty katalog spraw obejmujący m.in. organizację pracy, nie stanowi dla pracodawcy zachęty do ich zawierania. Podkreślić należy, że w przypadku negocjacji dot. zasad. pracy zdalnej czy regulaminu wynagradzania albo regulaminu premiowania – odpowiednio kodeks pracy (art. 67²⁰ § 3) czy ustawa o związkach zawodowych (art. 30 ust. 6) dopuszcza, że pracodawca określa zasady, uwzględniając podjęte z organizacjami związkowymi uzgodnienia czy podejmuje decyzje w sprawie ustalenia regulaminu po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Jednocześnie jeszcze raz zwracamy uwagę, że pomimo deklarowanego celu promowania układów zbiorowych, w projekcie ustawy brak jest rozwiązań stanowiących faktyczną zachętę do ich zawarcia (przykładowo rozwiązania, które pozwoliłyby stronom układu zbiorowego pracy zawiesić np. czasowo niektóre przepisy powszechnego prawa pracy (w szczególności kwestie dot. czasu pracy, w tym doby pracowniczej, tygodnia pracy czy zasad dot. pracy w godzinach nadliczbowych).

Stosowanie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (projektowany art. 6)

W projektowanym art. 6 ustawy o UZP wskazano, że w trakcie rokowań nad układem zbiorowym pracy strony mogą zdecydować o zastosowaniu do nich przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie jest zrozumiałym z perspektywy pracodawcy dopuszczenie możliwości zastosowania przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do negocjacji nad układem, z uwagi na inną materię, a w szczególności cel i zakres regulacji. Jeśli zaś celem było wyłączenie odwołań do przepisów o mediacji, należałoby raczej odwołać się wprost do korzystania ze wsparcia mediatora z listy mediatorów ministra ds. pracy.

Określony czas obowiązywania układu zbiorowego pracy (art. 8)

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

Uwzględnienie rozwiązania polegającego na wprowadzeniu określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy zasługuje na poparcie i wraz z prawem do wypowiedzenia układu jest jednym z kluczowych rozwiązań umożliwiających zwiększenie dynamiki rokowań.

Uwzględniając przebieg dyskusji podczas prac w Radzie Dialogu Społecznego uważamy, iż w art. 41 ust. 1 projektu ustawy można nadać następujące brzmienie:

Art. 41. 1. Zakładowe układy zbiorowe pracy lub ponadzakładowe układy zbiorowe pracy zarejestrowane przed wejściem w życie niniejszej ustawy zawarte na czas nieokreślony na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy obowiązują pięć lat dla zakładowych układów zbiorowych pracy oraz dziesięć lat dla ponadzakładowych układów zbiorowych pracy od daty wejścia niniejszej ustawy w życie, *chyba że strony układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego postanowią inaczej. W każdym przypadku stronie przysługuje prawo wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy od dnia wejścia w życie ustawy.*

Stosowanie postanowień układu zbiorowego (projektowany art. 9)

„Korzystniejsze postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę, innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej.”

Nasuwa się pytanie czy zawsze istnieje możliwość dokonania jednoznacznej oceny korzystniejszości? Warto zwrócić też uwagę, że korzystność nie zawsze jest obiektywna i nie zawsze dla każdego oznacza to samo.

Dlatego wzorując się zorując się na 241²⁷ § 3 k.p. proponujemy, aby motywacją do zawarcia układu zbiorowego była także łatwość wdrożenia w życie jego postanowień. Postanowienia układu zbiorowego miałyby zastosowanie w stosunku do pracowników bez względu na ocenę korzystniejszości jego postanowień i ewentualnego wprowadzania w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy zawsze wiąże się dla pracodawcy z dodatkowymi ryzykami.

Propozycja nadania nowego brzmienia art. 9 ust. 4 i skreślenie ust. 5:

Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę, innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej.

Zmiana warunków współpracy z innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową (art. 9 ust. 6)

Zwracamy uwagę, że przepis jest niejasny. „Zmiana w akcie” to de facto aneks do umowy cywilnoprawnej, wymagający uzgodnienia i podpisania przez obie strony stosunku cywilnoprawnego. Nie wiadomo jakie są konsekwencje braku zawarcia takiego aneksu. Czy uznajemy, że w takim wypadku tych osób nie obowiązują postanowienia układu zbiorowego? Należy również pamiętać, że Kodeks cywilny nie przewiduje regulacji, że umowy cywilnoprawne nie mogą zawierać postanowień mniej korzystnych niż układy zbiorowe pracy. Nie można również zapominać o cywilnoprawnej zasadzie swobody umów. Czy oznacza to, że w praktyce podmioty zatrudniające, mimo obowiązującego układu, będą mogły zawierać umowy cywilnoprawne na warunkach odmiennych niż wynikające z układu?

Coroczna ocena aktualności postanowień układu zbiorowego pracy (projektowany art. 11):

Zwracamy uwagę, że przewidziany w projektowanym art. 11 obowiązek corocznej oceny aktualności postanowień układu zbiorowego pracy może w pewnych przypadkach być nadmiernym i nieuzasadnionym. Sugerujemy zmianę i rozważenie, aby to strony układu zawarły w nim z góry ustalenie, kiedy będzie miała miejsce aktualizacja jego postanowień bez narzucenia obowiązku corocznej oceny.

Zmiany do układu zbiorowego pracy (projektowany art. 14 ust. 1 i ust. 2 ustawy o UZP)

Projekt ustawy przewiduje, że zmiany do zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych; a przez okres obowiązywania układu wszelkie czynności jego dotyczące podejmują organizacje związkowe, które go zawarły. Zwracamy uwagę, że projektodawca w tym przepisie nie przewidział mechanizmu kontroli. Zmiany do układu zbiorowego pracy mogą być tak samo trudne tak jak negocjacje nad jego zawarciem. W sytuacji „zablokowania” rozmów przez jedną z organizacji, która może z założenia nie mieć woli prowadzenia rozmów, zmiana układu nie będzie możliwa. Sugerujemy, aby rozważyć dopuszczenie takiej możliwości, że jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie zmian, zawarcie protokołu dodatkowego ze wszystkimi organizacjami, które zawarły układ, pracodawca uzgadnia zmiany z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych (podobny przepis jak w art. 67²⁰ § 2 Kodeksu pracy).

Przejęcie zakładu pracy a stosowanie układu zbiorowego pracy (projektowany art. 16 ust. 3 ustawy o UZP)

Zwracamy uwagę, że zgodnie z projektowanym art. 16 ust. 3 w przypadku przejęcia przez pracodawcę również innych osób objętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje się postanowienia dotyczące tych osób przez okres roku od dnia przejęcia. W przypadku innych osób objętych układem zbiorowym pracy, nie została zatem przewidziana możliwość, jak w art. 16 ust. 1, (odnosząca się do pracowników) a mianowicie, że pracodawca może stosować korzystniejsze warunki niż dotychczasowe wynikające z układu.

Obowiązek pracodawcy podjęcia raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy (projektowany art. 24).



Jak wykazano powyżej obowiązek podjęcia rokowań jest zagrożony sankcją, a co za tym idzie naruszona jest wolność układowa. W uzasadnieniu projektu ustawy wskazano, że przepis miałby stanowić wykonanie dyrektywy 2022/2041. Wskazać jednak należy, że dyrektywa w żaden sposób nie uzasadnia wprowadzenia obowiązku przystępowania do rokowań. W treści dyrektywy jedynie zobowiązano państwa członkowskie do promowania rokowań zbiorowych i ustanawiania sprzyjających ku temu warunków – nie można z tego wyciągać wniosku, że państwo członkowskie uprawnione jest do zmuszania kogokolwiek do uczestnictwa w rokowaniach (i to pod groźbą odpowiedzialności zgodnie z art. 33).

Co więcej, motyw 25 preambuły dyrektywy jednoznacznie wskazuje, iż należy **szanować autonomię partnerów społecznych, która obejmuje ich prawo do rokowań zbiorowych** i wyklucza jakkolwiek obowiązek zawarcia umów zbiorowych. Prawo do rokowań zbiorowych czyli uprawnienie, możliwość podjęcia rokowań, ale nie obowiązek pod groźbą sankcji.

Prawidłowy projekt ustawy, zgodny z dyrektywą 2022/2041, powinien przewidywać zachęty dla pracodawców, aby uczestniczyli w tych rokowaniach z własnej, dobrowolnej woli.

Dużym wyzwaniem dla pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób i u których działa co najmniej jedna organizacja związkowa będzie prowadzenie rokowań, w szczególności gdy zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy jest otwarty i może regulować bardzo różną materię. Ponadto mogą mieć miejsce sytuacje, gdy jedno rokowanie nie skończy się, a z uwagi na przepis art. 24 pracodawca będzie zobowiązany do podjęcia kolejnych (raz na dwa lata). Skutek może być taki, rokowania będą prowadzone permanentnie, w dodatku bez gwarancji uzyskania właściwego celu.

Dlatego proponujemy usunięcie przepisu bądź zmianę jego brzmienia: *Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 250 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na trzy lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. W przypadku braku inicjatywy pracodawcy, z wezwaniem do rokowań układu zbiorowego pracy może wystąpić organizacja związkowa. Przepis art. 5 ust. 12 projektu stosuje się odpowiednio.*

Tym samym wnioskujemy o wykreślenie przepisu art. 33 ust. 9 regulującego sprzeczne z prawem międzynarodowym sankcje naruszające wolność i swobodę dobrowolnych rokowań zbiorowych.

W konsekwencji ww. zmian w art. 41 projektu ustawy należy usunąć ust. 3.

Formularz elektroniczny.

Zwracamy uwagę, że zgodnie z projektowanym art. 19 i art. 30 ust. 2 ustawy o UZP w formularzu elektronicznym wskazuje się aktualne w dniu zawarcia układu/porozumienia informacje o stronach porozumienia zbiorowego, ich siedzibach i adresach poczty elektronicznej. Wskazanie aktualnych informacji w zakresie siedziby czy adresów poczty elektronicznej dla pracodawcy, u którego działa kilkanaście organizacji związkowych może być problematyczne. Od strony organizacyjnej proponujemy rozważenie, aby

przepis stanowił o „posiadanych” danych w dniu zawarcia układu czy porozumieniach (tak jak w art. 5 ust. 6 ustawy).

Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym do zawartego już układu (projektowany art. 35 pkt 3).

Zwracamy uwagę, że wydaje się niezasadne wpisanie obowiązku określenia zasad wykonywania pracy zdalnej w układzie zbiorowym pracy, w szczególności biorąc pod uwagę, że sam zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy jest otwarty. Nie jest zrozumiałe obligatoryjne postanowienie o określeniu tej materii w samym układzie. Charakter, specyfika regulacji dot. zasad wykonywania pracy zdalnej z uwagi na swój cel powinna być elastyczna. Proponowany przepis w zakresie w jakim odnosi się do pracy zdalnej powinien zostać wykreślony. Ta sama uwaga dotyczy innych obszarów jak szczególne systemy czasu pracy, które powinny być wprowadzane w drodze porozumienia zbiorowego.

Zmiana w ustawie o związkach zawodowych (proponowane dodanie art. 28¹ w art. 37 ustawy)

W projektowanym 37 proponuje się dodanie art. 28¹ określającego obowiązek zapewnienia przez pracodawcę dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, które są przedstawicielami związku zawodowego. Jest to zbyt daleko idące uregulowanie, dodatkowo nie mające nic wspólnego z celami implementowanej dyrektywy. Musimy zwrócić uwagę nie tylko na możliwe ryzyka po stronie pracodawcy min. kwestie odpowiedzialności za działania takich osób występujących w imieniu związku zawodowego. Proponowany przepis powinien zostać wykreślony z projektu ustawy. Kwestii tej, jako systemowej zmianie, powinna zostać poświęcona odrębna dyskusja uwzględniająca:

- wskazanie obowiązku zapewnienia przez pracodawcę dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, które są przedstawicielami związku zawodowego, działającymi w celu zainicjowania lub prowadzenia rokowań zbiorowych oraz oceny przestrzegania obowiązującego układu.
- ograniczenie liczby osób uzyskujących dostęp,
- obowiązek posiadania pisemnego upoważnienia,
- brak możliwości kontaktu z pracownikami, w trakcie wykonywania przez nich obowiązków służbowych w szczególności w trakcie kontaktu z klientami pracodawcy,
- kwestie odpowiedzialności związku zawodowego za działania ich przedstawicieli
- sytuacje uzasadniające odmowę wstępu jeżeli zakłócałoby to funkcjonowanie firmy lub naruszałoby kwestie bezpieczeństwa
- upoważnienie do doprecyzowania zasad wstępu przedstawicieli związku zawodowego w porozumieniach zawieranych pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym.

Dodanie do katalogu porozumień zbiorowych porozumień zawieranych w zakresie regulacji wynagrodzeń pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi (w związku art. 29 projektu)

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

Proponujemy uregulowanie porozumień płacowych w ustawie o związkach zawodowych lub w dziale III Kodeksu pracy, tak aby stanowiły one porozumienie oparte na ustawie i podlegało wpisowi, co znacząco zwiększy liczbę zawieranych porozumień zbiorowych, funkcjonujących realnie w stosunkach pracy.

Praca zdalna przedmiotem układu zbiorowego (art. 35 pkt 3)

Proponowane rozwiązanie wprowadzające jako podstawową zasadę zamieszczania uregulowań dotyczących pracy zdalnej w układach zbiorowych pracy jest całkowicie nieuzasadnione. Nie wiadomo dlaczego praca zdalna miałaby być włączana aż do poziomu układów zbiorowych. Przeciwnie jest to w praktyce rozwiązane stosowanie dynamicznie, jako benefit dla zatrudnianych pracowników. Charakter, specyfika regulacji dot. zasad wykonywania pracy zdalnej z uwagi na swój cel powinna być elastyczna.

Ponownie jest rozwiązanie niezgodne z art. 59 Konstytucji, gdyż w odniesieniu do zakładów, w których nie obowiązuje żaden układ, przepis ponownie zmusza pracodawców do prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy.

Proponowany przepis w zakresie w jakim odnosi się do pracy zdalnej powinien zostać wykreślony.

Elementy organizacji czasu pracy regulowane wyłącznie w układach zbiorowych (art. 35 pkt 5 oraz pkt 6 ustawy (dotyczących zmiany art. 139 § 3 oraz art. 150 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy)).

Zaprojektowane rozwiązania wprowadzające jako podstawową zasadę zamieszczania uregulowań dotyczących przerywanego systemu czasu pracy, przedłużenia okresu rozliczeniowego oraz ruchomego czasu pracy w układach zbiorowych pracy jest ponownie całkowicie nielogiczne i nieuzasadnione. Nie wiadomo, dlaczego takie rozwiązania miałyby być włączane aż do poziomu układów zbiorowych i dlaczego ich ujęcie w regulaminie pracy miałyby być już niemożliwe.

Ponownie jest rozwiązanie niezgodne z art. 59 Konstytucji, gdyż w odniesieniu do zakładów, w których nie obowiązuje żaden układ, przepis ponownie zmusza pracodawców do prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, w sytuacji kiedy miałyby zostać dla niewielkiej liczby pracowników wprowadzony ruchomy rozkład godzin pracy.

Niezależnie od ww. argumentów zwracamy uwagę, iż w przepisach przejściowych nie uregulowano kwestii statusu porozumień zawartych do chwili wejścia w życie projektowanej ustawy.

KL/404/107/RL/2024

