

Warszawa, 7 października 2025 r.
KL/488/169/RL/2025

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu RP

Pani
Katarzyna Ueberhan
Przewodnicząca Komisji Polityki Społecznej i Rodziny
Sejm RP

Szanowny Panie Marszałku,
Szanowna Pani Przewodnicząca,

w nawiązaniu do prowadzonych prac nad rządowym projektem ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (druk nr 1627), uprzejmie przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Z poważaniem



Marek Górski
Prezydent Konfederacji Lewiatan

zał. 1. Stanowisko Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (druk nr 1627)

member of



BUSINESSatOECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
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

**Stanowisko Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o układach zbiorowych pracy
i porozumieniach zbiorowych (druk nr 1627)**

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

Procedowany w Parlamencie 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.

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, którego zapowiedź znalazła się co prawda w treści projektu. Uważamy jednak, że zwłaszcza ze względu na brak w projekcie rzeczywistych zachęt do podejmowania przez pracodawców rokowań zbiorowych w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, zainicjowanie takiego planu przez stronę rządową już teraz jest jednym z obowiązków wynikającym z dyrektywy, który został wpisany w treść projektu, ale stanowi zaledwie deklarację działań. 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.

Warto podkreślić, że projekt zmienił swój kształt, w szczególności wyeliminowano wiele niebezpiecznych z perspektywy pracodawców zapisów.

Przechodząc do omówienia i oceny projektowanych przepisów projektu ustawy, docenić należy w szczególności uregulowane zasad zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Porozumienia zbiorowe, zarówno te oparte na ustawie jak i porozumienia płacowe zawierane pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową przywrócą realny obraz liczby zawieranych porozumień zbiorowych. W tym kontekście warto rozważyć rozszerzenie informacji o zawieranych porozumieniach o te, które pracodawcy zawierają z innymi niż związki zawodowe reprezentacjami pracowników, w tym przez przedstawicielstwa ad hoc, co koresponduje z przepisami MOP, dotyczących porozumień zbiorowych. W projekcie docenić też należy od lat postulowane, zaproponowane uproszczenie

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
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

procedury rejestracji układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych i wprowadzenie systemu notyfikacji w miejsce rejestracji układów zbiorowych, porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych.

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

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

member of



BUSINESS at OECD

member of

BUSINESSEUROPE



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
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

niektóre przepisy powszechnego prawa pracy (w szczególności kwestie dot. czasu pracy, w tym doby pracowniczej, tygodnia pracy czy zasad dot. pracy w godzinach nadliczbowych).

Osoba wykonująca pracę zarobkową

Postulujemy przywrócenie definicji osoby wykonującej pracę zarobkową, która była obecna w Projekcie na początkowym etapie procesu legislacyjnego, jednak została usunięta wraz ze skierowaniem Projektu na Stały Komitet Rady Ministrów.

Zarówno w odniesieniu do uwag w ramach konsultacji publicznych, ani w uzasadnieniu do Projektu nie znajdujemy wyjaśnienia przyczyn usunięcia tej definicji z Projektu, natomiast w naszej ocenie brak tej definicji prowadzić będzie do szeregu wątpliwości interpretacyjnych co do zakresu podmiotowego ustawy.

Dlatego też proponujemy dodanie w art. 2 pkt 2 o treści:

2) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854);

Ryzyko naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 5)

Zgodnie z art. 5 PUZP zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawców (...), chyba że w jego treści zostanie ustalone inaczej. Powstaje wątpliwość co do możliwego naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o której mowa w art. 18^{3a} Kodeksu pracy, w sytuacji wyłączenia przez strony określonej kategorii osób. Prosimy o potwierdzenie, że możliwość takiego wyłączenia nie narusza powyższej zasady.

Udzielenie informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych

Postulat zmiany art. 9 ust. 9:

Udzielenie informacji, o której mowa ust. 8, następuje w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku. Jednocześnie pracodawca przekazuje w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.

Wydłużenie terminu do 7 dni roboczych (w miejsce kalendarzowych) będzie miała istotne znaczenie w przypadku tzw. długich weekendów i świąt, natomiast przesądzenie form przekazywania informacji wpłynie na uproszczenie i usprawnienie komunikacji, wpisując się w działania o charakterze deregulacyjnym.

Informacja o sytuacji ekonomicznej (art. 12)

Postulujemy zmianę art. 12 ust. 1 na wzór art. 28 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym *Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji, o których mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.*

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
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

Zmiana ma znaczenie z punktu widzenia spójności przepisów oraz jakości wymaganych informacji, co w przypadku dużych pracodawców wymaga czasu, aby je przygotować, przeanalizować i przekazać.

Stosowanie postanowień układu zbiorowego (projektowany art. 16 ust. 4 i 5)

„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 zwracając 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. 16 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.”

Rozszerzenie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy

Zgodnie z proponowanym art. 29 ust. 1 minister właściwy do spraw pracy może rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w całości lub w części na pracodawcę nieobjętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, mając na względzie ujednolicenie warunków pracy i płacy, eliminację zjawiska polegającego na obniżaniu standardów zatrudnienia, a także słuszne interesy pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej. Wniosek o rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na nowego pracodawcę mogą złożyć organizacja pracodawców, co najmniej dwóch pracodawców lub organizacja związkowa, które ten układ zawarły. Rozpatrując wniosek, minister właściwy do spraw pracy zasięga opinii pracodawcy, na którego stosowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może być rozszerzone, lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka organizacja działa u tego pracodawcy.



Postulujemy, aby w przypadku, gdy z wnioskiem występuje organizacja związkowa, minister przy rozpatrywaniu wniosku **był związany opinią pracodawcy**, którego dotyczy wniosek o rozszerzenie, biorąc pod uwagę zobowiązania, które z wiążą się z takimi decyzjami.

Zmiany w Kodeksie pracy

Zwracamy uwagę, iż w odniesieniu do zmian w art. 40 pkt 1 Projektu w naszej ocenie brakuje odwołania do zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy, jak to ma miejsce w obecnym Dziale XI Kodeksu pracy.

Zmiany w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 46 Projektu).

Proponowana zmiana wprowadza nowy, nadmiarowy obowiązek dla pracodawców, przy jednoczesnym utrzymaniu obowiązku zawiadomienia Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) o planowanych zwolnieniach oraz zgodnie z ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany do współpracy z Urzędami Pracy w zakresie zwolnień monitorowanych. W naszej ocenie KEUZP powinna być skomunikowana z bazami PUP.

Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej i wprowadzenia szczególnych systemów czasu pracy w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym do zawartego już układu.

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

Postulat dłuższego *vacatio legis*

Z uwagi na zakres zmian wskazany w Projekcie okres *vacatio legis* powinien być zdecydowanie dłuższy niż 14 dni i wynosić minimum 2 miesiące.

Jednocześnie zwracamy uwagę, iż Projekt nie zawiera odniesienia do uchylenia Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4.04.2001 w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestrów układów i akt rejestrowych oraz klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych.

KL/488/169/RL/2025

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
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