

TABELA ZGODNOŚCI

TYTUŁ WDRAŻAJĄCEGO AKTU PRAWNEGO		Ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (uuzp) Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy			
TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO		Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej			
WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTU		Zgodnie z art. 17 dyrektywy 2022/2041/UE państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 15 listopada 2024 r. Przepisy ustawy wejdą w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia ustawy Plan działania na rzecz rokowań zbiorowych ma zostać przyjęty do końca 2025 r. KE oczekuje, że w 2024 r. państw rozpoczną prace nad planem			
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej					
Jedn. Red.	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia T / N	Jedn. red.	Treść przepisu/ów projektu ustawy	Uzasadnienie
Art. 1 ust. 1 lit. b	Aby poprawić warunki życia i pracy w Unii, a w szczególności adekwatność wynagrodzeń minimalnych pracowników w celu przyczynienia się do pozytywnej konwergencji społecznej oraz zmniejszenia nierówności płacowych, w niniejszej dyrektywie ustanawia się ramy dotyczące (...) b) promowania rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń; (...)	N			Przepis ogólny niewymagający wdrożenia

Art. 1 ust. 2	Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla pełnego poszanowania autonomii partnerów społecznych, jak również ich prawa do negocjowania umów zbiorowych i ich zawierania.	N			Przepis ogólny niewymagający wdrożenia.
Art. 1 ust. 4	Stosowanie niniejszej dyrektywy jest w pełni zgodne z prawem do rokowań zbiorowych. Żadnego z przepisów niniejszej dyrektywy nie można interpretować jako nakładającego na państwa członkowskie:	N			Przepis ogólny niewymagający wdrożenia.
Art. 1 ust. 4 lit. b	obowiązku uznawania jakichkolwiek umów zbiorowych za powszechnie obowiązujące.	N			Przepis ogólny niewymagający wdrożenia
Art. 1 ust. 5	Akty, na mocy których państwo członkowskie wprowadza środki dotyczące wynagrodzeń minimalnych marynarzy, okresowo ustalane przez Wspólną Połączoną Komisję Morską lub inny organ upoważniony przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy, nie podlegają przepisom rozdziału II niniejszej dyrektywy. Takie akty pozostają bez uszczerbku dla prawa do rokowań zbiorowych i możliwości ustalenia wyższych poziomów wynagrodzenia minimalnego. <i>*MI</i>	N			Przepis ogólny niewymagający wdrożenia.
Art. 3 pkt 3	Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: „rokowania zbiorowe” oznaczają wszelkie negocjacje, które odbywają się zgodnie z prawem krajowym i	T	Art. 3 ust. 1, art. 5 ust. 1 i 2, art. 25 ust. 1 i	Art. 3. 1. Układ zbiorowy pracy zawiera się w celu określenia treści stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy	Zgodnie ze stanowiskiem KE zaprezentowanym w Grupie ekspertów ds. wdrożenia dyrektywy 2022/2041 zawarte w dyrektywie definicje są ustanowione tylko na potrzeby

	<p>praktykami krajowymi poszczególnych państw członkowskich między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jednym związkiem zawodowym, z drugiej strony, w celu określenia warunków pracy i zatrudnienia;</p>		<p>31 ust. 1 uuzp</p>	<p>zarobkowej oraz warunków jej wykonywania. Art. 5. 1. Zawarcie układu zbiorowego pracy następuje w drodze rokowań. 2. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności: 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawcy; 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy; 3) poszanowanie interesów osób wykonujących pracę zarobkową oraz emerytów i rencistów nieobjętych układem zbiorowym pracy. Art. 25. 1. Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy są: 1) pracodawca, 2) zakładowe organizacje związkowe; Art. 31. 1. Uprawnionymi do rokowań nad ponadzakładowym układem zbiorowym pracy są: 1) organizacja pracodawców lub</p>	<p>dyrektywy i nie zastępują definicji przyjętych przez państwa na poziomie krajowym. Pojęcie rokowań zbiorowych nie zostało zdefiniowane wprost w przepisach prawa. Uuzp posługuje się pojęciem rokowań jako metodą wypracowania treści zakładowego i ponadzakładowego układu zbiorowego. Podmiotami uprawnionymi do prowadzenia takich rokowań są z jednej strony związki zawodowe, a z drugiej pracodawcy, ich grupy i organizacje oraz organy administracji samorządowej i rządowej. Pojęciem rokowań posługuje się też ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w tym przypadku rokowania są metodą rozwiązania sporu - który może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – w drodze porozumienia. Ramy dla rokowań zbiorowych wyznacza Konstytucja RP. W myśl art. 59 ust 2 Konstytucji RP związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do</p>
--	---	--	------------------------------	--	--

	<p>imieniu pracowników i pracodawców, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi, w tym umowy zbiorowe, które zostały uznane za powszechnie obowiązujące;</p>		<p>Art. 2 ust 1 pkt 5, 8 10 i ust 2 uuzp</p>	<p>obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.</p> <p>Art. 2. 1. Ilekroć w ustawie jest mowa o:</p> <p>5) porozumieniu zbiorowym – należy przez to rozumieć zawierane przez organizacje związkowe i pracodawcę lub co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje pracodawców porozumienie zbiorowe inne niż układ zbiorowy pracy, oparte na ustawie, zawierane na zasadach i w trybie przewidzianym w ustawie, dotyczące warunków pracy i płacy, a także porozumienie zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy;</p> <p>8) protokole dodatkowym – należy przez to rozumieć porozumienie zawierane przez strony układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego w formie pisemnej, zmieniające odpowiednio postanowienia układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego;</p> <p>10) układzie zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.</p>	<p>przyjętych przez państwa na poziomie krajowym.</p> <p>Ustawodawca w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP wyraźnie wyodrębnia układy zbiorowe pracy oraz inne porozumienia.</p> <p>Pojęcie "umowa zbiorowa" nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę w przepisach prawa. Oznacza ono, najogólniej rzecz ujmując, porozumienie zawierane pomiędzy pracodawcą lub organizacją pracodawców a reprezentacją pracowników (związkami zawodowymi) regulujące przede wszystkim treść stosunku pracy. W art. 9 Kodeksu Pracy oprócz układów wymienia się m.in. także porozumienia zbiorowe, które powinny być oparte na ustawie oraz określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy.</p> <p>Zawarta w art. 2 ust. 1 pkt 5 uuzp definicja porozumień zbiorowych obejmuje również porozumienia nieoparte na ustawie, dotyczące warunków pracy. Integralną częścią umów zbiorowych tj. porozumień i układów zbiorowych pracy w projekcie ustawy są protokoły dodatkowe, których celem jest aktualizowanie/ zmiana zapisów we wcześniej zawartym dokumencie.</p> <p>W polskim ustawodawstwie nie ma kategorii umów powszechnie obowiązujących.</p>
--	---	--	---	--	---

				2. Przepisy dotyczące układu zbiorowego pracy stosuje się odpowiednio do protokołu dodatkowego.	
Art. 3 pkt 5	„zasięg rokowań zbiorowych” oznacza odsetek pracowników na poziomie krajowym, do których ma zastosowanie umowa zbiorowa, obliczany jako stosunek liczby pracowników objętych umowami zbiorowymi do liczby pracowników, których warunki pracy mogą być regulowane w drodze umów zbiorowych zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi.	T	Art. 19 ust 1 pkt. 6 i art. 35 ust 1 pkt 6 uuzp	Art. 19. 1. W formularzu elektronicznym, o którym mowa w art. 18 ust 1, wskazuje się aktualne w dniu zawarcia układu zbiorowego pracy informacje o: 6) liczbie osób nim objętych z podziałem na płeć, wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor, w miarę ich dostępności; Art. 35. 1. Zgłoszenie do KEUZP jest składane przez pracodawcę, który zawarł porozumienie zbiorowe. 6) liczbie osób objętych porozumieniem zbiorowym z podziałem na płeć, wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor, w miarę ich dostępności;	Zgodnie ze stanowiskiem KE zaprezentowanym w Grupie ekspertów ds. wdrożenia dyrektywy 2022/2041 zawarte w dyrektywie definicje są ustanowione tylko na potrzeby dyrektywy i nie zastępują definicji przyjętych przez państwa na poziomie krajowym. Zasięg rokowań zbiorowych nie został zdefiniowany przez ustawodawcę w przepisach prawa. Na potrzeby uuzp do określenia zasięgu rokowań zbiorowych będą zbierane dane dotyczące liczby osób objętych układem zbiorowym pracy i porozumieniami zbiorowymi.
Art. 4 ust. 1 lit. a	W celu zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych oraz ułatwienia korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń, państwa członkowskie, przy udziale partnerów społecznych, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi: a) wspierają budowanie i dalsze wzmacnianie zdolności partnerów społecznych do angażowania się w	T	Art. 25 ust. 3 uuzp Art. 31 ust. 1 uuzp	Art. 25 3. Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, który jest stroną układu, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej. Art. 31 ust. 1 Uprawnionymi do rokowań nad ponadzakładowym układem zbiorowym pracy są: 1) organizacja pracodawców lub	Proponowane przepisy art. 4 i 31 ust. 1 i art. 25 ust. 3 mają na celu rozszerzenie katalogu podmiotów uprawnionych do zawarcia uuzp, co wzmacnia zdolności partnerów do angażowania się w rokowania i może przełożyć się na ułatwienie zawierania uuzp i docelowo wzrostu ich liczby. W związku z nowelizacją ustawy o związkach zawodowych – od 2019 roku prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje

					<p>ramach organizacji przyczyni się zwiększenia kompetencji partnerów społecznych do prowadzenia rokowań zbiorowych, w tym mających na celu ustalanie wynagrodzeń.</p> <p>Kolejne środki wspierające budowanie i dalsze wzmacnianie zdolności partnerów społecznych do angażowania się w rokowania zbiorowe zostaną określone w planie działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych po konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i związków zawodowych.</p>
Art. 4 ust. 1 b	zachęcają partnerów społecznych do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych negocjacji w sprawie wynagrodzeń na równych zasadach, w ramach których obie strony mają dostęp do odpowiednich informacji w celu wykonywania swoich funkcji w odniesieniu do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń;	T	Art. 3 ust. 3 pkt 13, art. 7, art. 12, art. 17 art. 28, art. 48 ust. 2 projektu uuzp	<p>W zakresie zachęcania do negocjacji:</p> <p>Art. 12. Strony układu zbiorowego pracy są zobowiązane do bieżącej oceny aktualności jego postanowień, a także aktualizacji informacji, o których mowa w art. 19 ust. 1 pkt 6 i 7.</p> <p>Art. 17. 1. KEUZP prowadzi w systemie teleinformatycznym minister właściwy do spraw pracy.</p> <p>2. Celem KEUZP jest ewidencjonowanie układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień w celu gromadzenia danych o układach zbiorowych pracy</p>	<p>Przepisy uuzp wdrażają dwa elementy regulacji: systemowe zachęcanie partnerów społecznych do rokowań zbiorowych oraz zapewnienie dostępu do odpowiednich informacji.</p> <p>Art. 12 – obowiązek oceny aktualności postanowień układów zachęca do negocjacji, w przypadku stwierdzenia że postanowienia są nieaktualne. Powyższa regulacja jest wynikiem oceny dotychczasowej praktyki aktualizowania układów zbiorowych pracy. Szczególnie w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy zdarzało się bowiem, że jego strony po zawarciu tego układu nie prowadziły dalszych negocjacji nad jego treścią. Pomimo</p>

			<p>oraz porozumieniach zbiorowych na potrzeby przekazywania danych, o którym mowa w art. 20 ust. 4, a także udostępniania informacji, o którym mowa w art. 18 ust. 8.</p> <p>Art. 28. 1. Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty żadnym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.</p> <p>2. W przypadku gdy pracodawca w terminie, o którym mowa w ust. 1, nie podejmuje rokowań, z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy może wystąpić zakładowa organizacja związkowa, a pracodawca nie może odmówić podjęcia rokowań. Przepisy art. 5 ust. 3-10 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 48.</p> <p>2. Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i nie objęty żadnym układem zbiorowym pracy, podejmuje rokowania w celu</p>	<p>zmieniających się przepisów prawnych rokowania układowe nie były podejmowane przez wiele lat, co prowadziło do nieaktualności postanowień zawartych w układach zbiorowych pracy, a w konsekwencji ich niezgodności z przepisami prawa pracy.</p> <p>Art. 17 – aby zachęcać partnerów do negocjacji mających na celu zawarcie układów zbiorowych uproszczono proces zgłaszania informacji o zawartym układzie zbiorowym pracy. Zarówno strona związkowa, strona pracodawców, jak również środowisko naukowe w swoich postulatach wskazywały, że obowiązująca dotychczas procedura rejestrowania układu zbiorowego pracy zniechęcała partnerów społecznych do podejmowania rokowań układowych. Wielokrotnie wskazywano na jej skomplikowanie, a także szeroki zakres ingerencji organów rejestrowych w samą treść układu zbiorowego pracy. Uwzględniając te postulaty odstąpiono od rejestrowania układów zbiorowych pracy w dotychczas obowiązującej formule, a rejestr układów zbiorowych pracy zastąpiono ewidencją układów zbiorowych pracy.</p>
--	--	--	---	---

				<p>przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym rokowania – na ich wniosek – informacji, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań w terminie nie później niż 14 dni od dnia otrzymania wniosku, chyba że strony postanowią inaczej. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.</p> <p>2. W przypadku uzyskania w trakcie prowadzenia rokowań przez przedstawicieli organizacji związkowych dostępu do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1233), są oni zobowiązani do zachowania ich w poufności.</p> <p>3. 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. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.</p>	wydawania opinii w zakresie rokowań, co stanowi wymierną pomoc w rokowaniach i wypracowywaniu treści układu
--	--	--	--	--	---

				4. Przepisy ust. 1–3 nie naruszają przepisów ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 632 i 1222).	
Art. 4 ust. 1 lit. c	wprowadzają środki, stosownie do przypadku, w celu ochrony korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz ochrony pracowników i przedstawicieli związków zawodowych przed działaniami, które dyskryminują ich w odniesieniu do ich zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń;	T	Art. 43 ust. 3 uuzp	<p>Art. 43. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854):</p> <p>3) po art. 28 dodaje się art. 28¹ w brzmieniu: „Art. 28¹. 1. Pracodawca zapewnia dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, działającym w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu oceny przestrzegania obowiązującego układu.</p> <p>2. Osoby, o których mowa w ust. 1 są przedstawicielami:</p> <p>1) zakładowej organizacji związkowej, która swym działaniem obejmuje tego pracodawcę,</p> <p>2) związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy.</p> <p>3. Osoby korzystające z prawa dostępu są zobowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego</p>	<p>W myśl motywu 24 dyrektywy środki mające na celu promowanie rokowań zbiorowych mogą obejmować środki ułatwiające przedstawicielom związków zawodowych dotarcie do pracowników. Temu ma służyć proponowana nowelizacja ustawy o związkach zawodowych.</p> <p>Dalsze środki ochrony korzystania z prawa do rokowań zbiorowych zostaną określone w planie działań na rzecz promowania rokowań zbiorowych)</p>

			<p>Art. 22 ust. 4 lit c)</p> <p>Art. 18^{3a} KP</p> <p>Art. 3 uzz</p>	<p>pracodawcy. Korzystanie z prawa dostępu nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy.</p> <p>4. Z prawa do dostępu w tym samym czasie może korzystać nie więcej niż 5 osób, o których mowa w ust. 2.”;</p> <p>Art. 22</p> <p>4. Plan działania zawiera co najmniej środki:</p> <p>c) ochrony korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz ochrony pracowników i przedstawicieli organizacji związkowych przed działaniami, które dyskryminują ich w odniesieniu do ich zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń,</p> <p>Zasada niedyskryminacji jest zawarta w Kodeksie pracy (rozdział IIa). Art. 18 ^{3a} zawiera otwarty katalog kryteriów dyskryminacji, a więc obejmuje również przynależność i działalność związkową.</p> <p>Art. 3</p> <p>1. Zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3-6, z</p>	<p>W myśl art. 3 ustawy o związkach zawodowych zakazuje się nierównego</p>
--	--	--	--	---	--

			<p>powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:</p> <p>1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego,</p> <p>2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,</p> <p>3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.</p> <p>Art. 32 ust. 1 uzz</p> <p>Art. 32</p> <p>1. Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:</p> <p>1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,</p>	<p>traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:</p> <p>1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego,</p> <p>2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,</p> <p>3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe</p> <p>Art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, przewiduje ochronę stosunku pracy działacza związkowego: pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z działaczem związkowym bez zgody zakładowej organizacji związkowej.</p>
--	--	--	---	--

				2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1 - z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.	
Art. 4 ust. 1 lit. d	w celu promowania rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń wprowadzają środki, stosownie do przypadku, w celu ochrony związków zawodowych i organizacji pracodawców uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub zarządzanie nimi.	T	Art. 1 ust 2 uzz Art. 3 i 4 uop	<p>Art. 1 2. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.</p> <p>Art. 3 Związki pracodawców, ich federacje i konfederacje są samorządne i niezależne w swej działalności statutowej od organów administracji rządowej, samorządu terytorialnego oraz innych organizacji.</p> <p>Art. 4 Związki pracodawców, ich federacje i konfederacje nie mogą podejmować działań zmierzających do ograniczenia praw pracowników do zrzeszania się w związki zawodowe oraz działań mających na celu sprawowanie kontroli nad związkami pracowników.</p>	<p>Obowiązująca obecnie ustawa o związkach zawodowych gwarantuje niezależność związków zawodowych od wszelkich podmiotów natomiast ustawa o organizacjach pracodawców gwarantuje samodzielne tworzenie i działanie takich organizacji.</p> <p>Art. 3 ustawy o organizacjach pracodawców stanowi, że związki pracodawców, ich federacje i konfederacje są samorządne i niezależne w swej działalności statutowej od organów administracji rządowej, samorządu terytorialnego oraz innych organizacji.</p> <p>W myśl art. 4 ustawy o organizacjach pracodawców Związki pracodawców, ich federacje i konfederacje nie mogą podejmować działań zmierzających do ograniczenia praw pracowników do zrzeszania się w związki zawodowe oraz działań mających na celu sprawowanie kontroli nad związkami pracowników.</p>

<p>Art. 4 ust. 2</p>	<p>Ponadto każde państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80 %, ustanawia ramy warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi. Takie państwo członkowskie ustanawia również plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Państwo członkowskie ustanawia 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. W planie działania określa się jasny harmonogram i konkretne środki mające na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych. Państwo członkowskie regularnie poddaje przeglądowi swój plan działania i w razie potrzeby aktualizuje go. Aktualizacja planu działania przez państwo członkowskie następuje po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. W każdym przypadku</p>	<p>T</p>	<p>art. 1, 2 3, 4, 5, 6, 8-20, rozdział 3, 4, 5, 6, art. 40, art. 41 ust. 3-8 art. 42, art. 43 ust. 3 i 4 oraz art. 51 Uuzp</p>	<p><u>W zakresie ustanowienia ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym</u> Art. 1. Ustawa określa zasady zawierania i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i zasady ewidencjonowania porozumień zbiorowych. Art. 2. 1. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 1) Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy – należy przez to rozumieć prowadzoną przez ministra właściwego do spraw pracy elektroniczną ewidencję: a) układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz innych czynności dotyczących tych układów i protokołów, b) porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień oraz innych czynności dotyczących tych porozumień i protokołów; 2) organizacji pracodawców – należy przez to rozumieć związki pracodawców tworzone na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) lub ich federacje i konfederacje tworzone na podstawie art. 2 tej ustawy;</p>	<p>Zgodnie z szacunkami OECD zasięg rokowań zbiorowych w Polsce w 2019 r. wyniósł 13 %, w związku z tym Polska jest zobowiązana do wdrożenia art. 4 ust. 2 dyrektywy. Całość przepisów projektowanej uuzp realizuje postulat stworzenia ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym. W art. 2 projektu ustawy o UZP wyjaśniono najistotniejsze pojęcia, występujące w ustawie. M.in. , analogicznie jak w art. 1¹ pkt 2 u.z.z., przyjęto szerszą niż w kodeksie pracy definicję pracodawcy. Dodatkowo w art. 2 ust. 1 pkt 5 projektu ustawy o UZP zdefiniowano, czego ma dotyczyć „porozumienie zbiorowe”, oparte na ustawie, które będzie regulować warunki pracy i płacy, oraz porozumienie zbiorowe nieoparte na ustawie, dotyczące warunków płacy, które będzie zawierane przez organizacje związkowe i pracodawcę lub przez co najmniej dwóch pracodawców lub organizacje pracodawców. Art. 3 ust. 3 stworzono otwarty katalog spraw, które mogą być ustalane w układach. Zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy, zarówno zakładowego, jak i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy będzie mógł być dzięki takiemu rozwiązaniu swobodnie kształtowany przez strony.</p>
----------------------	--	----------	---	---	--

				<p>ponadzakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25² ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych lub reprezentatywną zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25³ ust. 1 i 2 tej ustawy;</p> <p>10) układzie zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć zakładowy układ zbiorowy pracy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.</p> <p>2. Przepisy dotyczące układu zbiorowego pracy stosuje się odpowiednio do protokołu dodatkowego.</p> <p>Art. 3. 1. Układ zbiorowy pracy zawiera się w celu określenia treści stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej oraz warunków jej wykonywania.</p> <p>2. Układ zbiorowy pracy może określać sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.</p> <p>3. Zakres przedmiotowy układu zbiorowego pracy może obejmować sprawy dotyczące w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wymiaru i norm czasu pracy; 2) systemów i rozkładów czasu pracy; 3) pracy w godzinach nadliczbowych; 	
--	--	--	--	---	--

			<p>4) wymiaru urlopu wypoczynkowego;</p> <p>5) warunków wynagradzania;</p> <p>6) organizacji pracy;</p> <p>7) bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagrożeń psychospołecznych;</p> <p>8) przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingowi;</p> <p>9) tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;</p> <p>10) podnoszenia kwalifikacji zawodowych i urlopów szkoleniowych;</p> <p>11) godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym;</p> <p>12) zarządzania wiekiem i aktywnego starzenia;</p> <p>13) trybu i warunków podejmowania rokowań, reprezentacji stron i udziału ekspertów oraz pozostałych kwestii prowadzenia dialogu społecznego.</p> <p>4. Układ zbiorowy pracy nie może naruszać praw osób trzecich.</p> <p>5. Układ zbiorowy pracy może określać zobowiązania jego stron, w tym dotyczące jego stosowania, przestrzegania jego postanowień oraz zasad publikacji.</p> <p>6. Układ zbiorowy pracy może określać tryb:</p>	
--	--	--	---	--

				<p>1) dokonywania okresowych ocen jego funkcjonowania;</p> <p>2) wyjaśniania treści jego postanowień;</p> <p>3) rozstrzygania sporów między stronami.</p> <p>Art. 4. 1. Układu zbiorowego pracy nie zawiera się dla:</p> <p>1) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania;</p> <p>2) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w:</p> <p>a) urzędach marszałkowskich,</p> <p>b) starostwach powiatowych,</p> <p>c) urzędach gminy,</p> <p>d) biurach związków jednostek samorządu terytorialnego,</p> <p>e) biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego oraz ich odpowiednikach;</p> <p>3) sędziów, asesorów sądowych, prokuratorów i asesorów prokuratury;</p> <p>4) funkcjonariuszy służb mundurowych.</p> <p>2. Zawarcie układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w państwowych i samorządowych jednostkach sektora finansów publicznych może nastąpić wyłącznie w ramach środków</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>finansowych będących w ich dyspozycji.</p> <p>Art. 5. 1. Zawarcie układu zbiorowego pracy następuje w drodze rokowań.</p> <p>2. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:</p> <p>1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawcy;</p> <p>2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy;</p> <p>3) poszanowanie interesów osób wykonujących pracę zarobkową oraz emerytów i rencistów nieobjętych układem zbiorowym pracy.</p> <p>3. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy jest obowiązany powiadomić o tym wszystkie podmioty, które zgodnie z jego najlepszą wiedzą mogą być jego stroną, w celu przystąpienia do rokowań.</p> <p>4. Organizacja związkowa występująca z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy wnosi w</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych.</p> <p>5. Udzielenie informacji, o których mowa ust. 4, następuje w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Jednocześnie pracodawca przekazuje posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.</p> <p>6. Rokowania nad układem zbiorowym pracy są prowadzone przez przedstawicieli stron umocowanych odpowiednio zgodnie z:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) statutem organizacji związkowych, 2) regulacjami wewnętrznymi pracodawcy, a w przypadku braku odpowiednich zapisów regulacji wewnętrznych pracodawcy – na podstawie upoważnienia pracodawcy, 3) statutem organizacji pracodawców, 4) porozumieniem pracodawców – jeśli rokowania dotyczą ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który ma obejmować co najmniej dwóch 	
--	--	--	--	---	--

				<p>pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców.</p> <p>7. Jeżeli osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których ma być zawarty układ zbiorowy pracy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu jego zawarcia prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.</p> <p>8. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy, nie krótszym niż jeden miesiąc od dnia zgłoszenia inicjatywy jego zawarcia, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione te organizacje związkowe, które do nich przystąpiły.</p> <p>9. Warunkiem prowadzenia rokowań nad układem zbiorowym pracy jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej.</p> <p>10. Jeżeli przed zawarciem układu zbiorowego pracy zostanie utworzona organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.</p> <p>11. Strona uprawniona do zawarcia układu zbiorowego pracy nie może</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:</p> <p>1) w celu jego zawarcia dla osób wykonujących pracę zarobkową dotychczas nim nieobjętych;</p> <p>2) w celu jego zmiany uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej pracodawcy lub pogorszeniem się sytuacji materialnej osób wykonujących pracę zarobkową;</p> <p>3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu, na jaki został on zawarty, albo po dniu jego wypowiedzenia.</p> <p>Art. 6. 1. Strony układu zbiorowego pracy mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań.</p> <p>2. W trakcie trwania rokowań nad układem zbiorowym pracy strony mogą zdecydować o udziale mediatora, którego zadaniem jest pomoc stronom w osiągnięciu porozumienia co do treści tego układu. Przepisy art. 10, art. 11 i art. 111 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), stosuje się odpowiednio.</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>Art. 8. W układzie zbiorowym pracy wskazuje się:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jego tytuł; 2) datę jego zawarcia oraz datę wejścia w życie; 3) termin na jaki został zawarty; 4) jego strony i ich siedziby; 5) jego zakres przedmiotowy; 6) liczbę pracodawców nim objętych w dniu jego zawarcia. <p>Art. 9. 1. Układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, zwanej dalej „KEUZP”.</p> <p>2. Postanowień układu zbiorowego pracy niezgłoszonego do KEUZP, nie stosuje się.</p> <p>3. Nie jest dozwolone nadawanie wstecznej mocy postanowieniom układu zbiorowego pracy.</p> <p>4. Korzystniejsze postanowienia 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.</p> <p>5. Nowo wprowadzone postanowienia układu zbiorowego</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>pracy mniej korzystne dla pracowników niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze wypowiedzenia, o którym mowa w art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.</p> <p>6. Nowo wprowadzone postanowienia układu zbiorowego pracy, obejmujące inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, mniej korzystne niż dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze porozumienia zmieniającego, o którym mowa w art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 i 1237), dotychczasowe warunki wykonywania pracy zarobkowej przez zmianę w akcie będącym podstawą wykonywania tej pracy w terminie ustalonym przez strony tego aktu.</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>7. Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla osób nim objętych niż przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych są nieważne z mocy prawa.</p> <p>8. Przepisy ust. 5–6 stosuje się odpowiednio do przepisów prawa pracy, które obowiązywały u pracodawcy do czasu zawarcia układu zbiorowego pracy.</p> <p>Art. 10. 1. Pracodawca jest obowiązany:</p> <p>1) zawiadomić w sposób przyjęty u danego pracodawcy osoby objęte postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, o każdej jego zmianie oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu tego układu;</p> <p>2) na żądanie osoby objętej postanowieniami układu zbiorowego pracy udostępnić jego tekst;</p> <p>3) przechowywać układy zbiorowe pracy oraz protokoły dodatkowe.</p> <p>2. Każda ze stron układu zbiorowego pracy może udostępnić informacje w nim zawarte, w tym jego treść innym podmiotom, nie będącym stroną układu, chyba że zostało to inaczej uregulowane w jego postanowieniach.</p> <p>3. Nie jest możliwe całkowite wyłączenie w treści układu</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>zbiorowego pracy możliwości udostępnienia informacji w nim zawartych.</p> <p>Art. 11. Treść postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony, biorąc pod uwagę zgodny zamiar stron i cel zawarcia układu.</p> <p>Art. 12. Strony układu zbiorowego pracy są zobowiązane do bieżącej oceny aktualności jego postanowień, a także aktualizacji informacji, o których mowa w art. 19 ust. 1 pkt 6 i 7.</p> <p>Art. 13. 1. Strony prowadzące rokowania nad układem zbiorowym pracy powinny dochować wszelkiej staranności, aby postanowienia układu były zgodne z przepisami prawa.</p> <p>2. Pracownik, osoba wykonująca pracę zarobkową nie będąca pracownikiem, organizacja związkowa lub pracodawca, objęci postanowieniami układu zbiorowego pracy, inspektor pracy lub prokurator, mogą wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa lub czy został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu.</p> <p>3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, składa się:</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>1) dla zakładowego układu zbiorowego pracy – do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego – sądu pracy;</p> <p>2) dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy – do Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie.</p> <p>4. Wniesienie wniosku o którym mowa w ust. 2, nie wstrzymuje wejścia w życie i stosowania układu zbiorowego pracy.</p> <p>5. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, z późn. zm.) o postępowaniu nieprocesowym.</p> <p>6. W razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka o nieobowiązaniu układu zbiorowego pracy w całości lub w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.</p> <p>7. Prawomocne orzeczenie, o którym mowa w ust. 6, jest przekazywane przez sąd ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz odpowiednio stronom układu zbiorowego pracy.</p> <p>8. Warunki wykonywania pracy zarobkowej, które wynikają z układu zbiorowego pracy, wobec którego sąd wydał orzeczenie o nieobowiązaniu, stosuje się do</p>	
--	--	--	--	--

				<p>dnia upływu okresu ich wypowiedzenia w przypadku pracowników lub zmiany w akcie będącym podstawą wykonywania pracy zarobkowej w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Przepis art. 9 ust. 4 stosuje się odpowiednio.</p> <p>9. Wypowiedzenie lub zmiana, o których mowa w ust. 8, powinny nastąpić nie później niż w terminie 2 miesięcy od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, o którym mowa w ust. 6.</p> <p>Art. 14. 1. Zmiany do układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych.</p> <p>2. Jeżeli układ zbiorowy pracy został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności jego dotyczące podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem ust. 3.</p> <p>3. Strony układu zbiorowego pracy mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, pracodawca lub organizacja pracodawców, która go nie zawarła.</p> <p>Art. 15. 1. Układ zbiorowy pracy rozwiązuje się:</p> <p>1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron;</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>niż dotychczasowe warunki wynikające z układu zbiorowego pracy.</p> <p>2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu zbiorowego pracy wynikające z niego warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takich umów lub aktów.</p> <p>3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w ust. 1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem zbiorowym pracy obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje jego postanowienia dotyczące tych osób przez okres roku od dnia przejęcia. Przepis ust. 1 zdanie trzecie stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 17. 1. KEUZP prowadzi w systemie teleinformatycznym minister właściwy do spraw pracy.</p> <p>2. Celem KEUZP jest ewidencjonowanie układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz</p>	<p>Celem art. 17-20 jest uproszczenie procesu zgłaszania informacji o zawartym układzie zbiorowym pracy. Odstąpiono od rejestrowania układów zbiorowych pracy w dotychczas obowiązującej formule, a rejestr</p>
--	--	--	--	---

				<p>przepis ustawy przewiduje wpis z urzędu przez ministra właściwego do spraw pracy.</p> <p>4. Zgłoszenia do KEUZP dotyczące zakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego jednego pracodawcę dokonuje pracodawca lub zakładowa organizacja związkowa, a w przypadku ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego obejmującego co najmniej dwóch pracodawców – jeden z pracodawców, organizacja pracodawców lub ponadzakładowa organizacja związkowa.</p> <p>5. Zgłoszenie do KEUZP uznaje się za prawidłowo dokonane, jeśli podmiot dokonujący zgłoszenia otrzyma potwierdzenie z systemu teleinformatycznego o przyjęciu danych, wraz z numerem automatycznie nadanym układowi zbiorowemu pracy lub porozumieniu zbiorowemu w KEUZP.</p> <p>6. Brak otrzymania potwierdzenia, o którym mowa w ust. 5, oznacza, że zgłoszenie zostało dokonane nieprawidłowo lub nie zawierało wszystkich danych podlegających zgłoszeniu, lub nie było właściwie podpisane.</p> <p>7. Minister właściwy do spraw pracy nie dokonuje prawnej weryfikacji</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>7) liczbie pracodawców nim objętych;</p> <p>8) nazwach pracodawców nim objętych wraz z numerem REGON;</p> <p>9) kodzie PKD dla każdego pracodawcy nim objętego, określającego działalność przeważającą, jeśli pracodawca taki kod posiada.</p> <p>2. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 6-7, podlegają zgłoszeniu do KEUZP corocznie w terminie do dnia 15 lutego, według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedniego, chyba że nie nastąpiły zmiany w informacjach podlegających zgłoszeniu.</p> <p>Art. 20. 1. Zgłoszeniu do KEUZP, pod rygorem nie wywoływania skutków prawnych, podlegają informacje dotyczące:</p> <p>1) zawarcia układu zbiorowego pracy i protokołu dodatkowego do układu;</p> <p>2) przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy;</p> <p>3) wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu zbiorowego pracy;</p> <p>4) wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;</p> <p>5) rozwiązania układu zbiorowego pracy;</p> <p>6) odstąpienia od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy;</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>2. Zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.</p> <p>Art. 27. 1. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła zakładowy układ zbiorowy pracy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.</p> <p>2. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły zakładowy układ zbiorowy pracy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości albo w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 9 ust. 4 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 28. 1. Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty żadnym układem zbiorowym pracy, podejmuje raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>Art. 31. 1. Uprawnionymi do rokowań nad ponadzakładowym układem zbiorowym pracy są:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) organizacja pracodawców lub 2) pracodawcy, jeśli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców, lub 3) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa lub przewodniczący zarządu związku samorządowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sektora finansów publicznych, lub 4) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sektora finansów publicznych, 5) ponadzakładowa organizacja związkowa. <p>2. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawierają wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe, lub co najmniej wszystkie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły nad nim rokowania.</p> <p>3. Jeśli ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ma obejmować co</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>najmniej dwóch pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców, zawierają go wszystkie międzyzakładowe organizacje związkowe, które prowadziły nad nim rokowania. Przepisu art. 5 ust. 10 nie stosuje się.</p> <p>4. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawców, którzy są objęci jego postanowieniami, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej.</p> <p>5. Ponadzakładowym układem zbiorowym pracy mogą być również objęci emeryci i renciści.</p> <p>Art. 32. 1. Minister właściwy do spraw pracy, na pisemny, skierowany do niego wniosek organizacji pracodawców, co najmniej dwóch pracodawców lub organizacji związkowych, które zawarły ponadzakładowy układ zbiorowy pracy może rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie tego układu w całości lub w części na pracodawcę nie objętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka organizacji działa u tego pracodawcy.</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>2. Wniosek o rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy powinien wskazywać układ, którego stosowanie jest rozszerzane oraz zawierać:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nazwę pracodawcy i jego siedzibę; 2) zakres przedmiotowy stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę, chyba że rozszerzany jest on w całości; 3) czas obowiązywania rozszerzenia; 4) uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. <p>3. Minister właściwy do spraw pracy informuje wnioskodawcę o rozstrzygnięciu w przedmiocie nierozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na pracodawcę nie objętego żadnym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy.</p> <p>Art. 33. 1. W razie połączenia lub podziału ponadzakładowej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału.</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>2. Pracodawca w terminie miesiąca od rozwiązania wszystkich organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może złożyć oświadczenie pozostałym stronom układu o wystąpieniu z układu w całości.</p> <p>3. Po upływie okresu obowiązywania dotychczasowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, wynikające z niego warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.</p> <p>Art. 34. 1. Podmiot objęty ponadzakładowym układem zbiorowym pracy może z niego wystąpić przez złożenie oświadczenia stronom tego układu wraz z uzasadnieniem, w przypadku, gdy z uwagi na jego sytuację ekonomiczną stosowanie postanowień ponadzakładowego układu uniemożliwiłoby dalsze funkcjonowanie podmiotu.</p> <p>2. Oświadczenie o wystąpieniu z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy jest składane w formie pisemnej.</p> <p>Rozdział 6</p>	<p>W rozdziale 6 wprowadzono regulacje dotyczące ewidencjonowania</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>6) liczbie osób objętych porozumieniem zbiorowym z podziałem na płeć, wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor, w miarę ich dostępności;</p> <p>7) liczbie pracodawców objętych porozumieniem zbiorowym;</p> <p>8) nazwie pracodawców objętych porozumieniem zbiorowym wraz z numerem REGON;</p> <p>9) kodzie PKD dla każdego pracodawcy, określającego działalność przeważającą, jeśli pracodawca taki kod posiada.</p> <p>Art. 37. Pracodawca jest obowiązany na żądanie osoby objętej postanowieniami porozumienia zbiorowego udostępnić jego tekst.</p> <p>Art. 38. Postanowienia porozumienia zbiorowego nieopartego na ustawie nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego oraz przepisy układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, którymi pracodawca jest objęty.</p> <p>Art. 40. W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, 1429, 1606, 1615, 1667, 1860 i 2760) w art. 476 § 1:</p>	<p>W art. 40 projektu ustawy o UZP proponuje się zmianę art. 476 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego. Uuzp eliminuje system rejestracji układów zbiorowych, w ramach</p>
--	--	--	--	---

			<p>1) w pkt 11 po wyrazie „istnienia” dodaje się wyrazy: „lub treści”;</p> <p>2) dodaje się pkt 4 – 6 w brzmieniu: „4) o ustalenie obowiązywania lub treści układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutow określających prawa i obowiązki osób wykonujących pracę zarobkową, pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej,</p> <p>5) o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej,</p> <p>6) o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia”.</p> <p>Art. 41. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878):</p> <p>3) art. 67²⁰ otrzymuje brzmienie: „Art. 67²⁰ § 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym do zawartego już układu, albo w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.</p>	<p>którego dochodziło do oceny zgodności postanowień układu z obowiązującym prawem przez organ rejestrujący na rzecz uproszczonej procedury notyfikacji. Minister właściwy ds. pracy nie ma narzędzi do badania zgodności z prawem przepisów układów zbiorowych pracy. Takie uprawnienia powinien posiadać jedynie sąd, jednakże dopuszczalność drogi sądowej z zakresu zbiorowego prawa pracy wywołuje kontrowersje w doktrynie i orzecznictwie, ponieważ spory zbiorowe czy też sprawy z zakresu zbiorowego prawa pracy nie są enumeratywnie wymienione w art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego. Dlatego zaproponowano uzupełnienie ustawowej definicji spraw z zakresu prawa pracy, która obejmuje m.in. o ustalenie obowiązywania lub treści układu zbiorowego pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutow, ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej (kwestia korzystania z przymiotu reprezentatywności) oraz o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, warunków jego dopuszczalności i prowadzenia, do katalogu spraw z zakresu prawa</p>
--	--	--	---	---

			<p>§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 1, z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.</p> <p>§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni:</p> <p>a) od dnia rozpoczęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub protokołem dodatkowym dotyczącym zasad wykonywania pracy zdalnej, albo</p> <p>b) od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia, o którym mowa w § 1</p> <p>- nie dojdzie do ich zawarcia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku rokowań lub uzgodnień.</p> <p>§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.</p>	<p>pracy, czyli kwestii istotnych dla rokowań zbiorowych.</p> <p>Zmiany w art. 67²⁰, 139, i 150 kp mają na celu nadanie prymatu układom zbiorowym pracy, jako metodzie zawierania porozumienia między pracodawcą i związkami zawodowymi w odniesieniu do zasad wykonywania pracy zdalnej, systemu przerywanego czasu pracy i ustalenia organizacji czasu pracy.</p> <p>Dodanie art. 28¹ w u.z.z. w zakresie wejścia na teren zakładu pracy ma służyć w szczególności realizacji zapisów dyrektywy 2022/2041. W myśl motywu 24 dyrektywy środki mające na celu promowanie rokowań zbiorowych mogą obejmować środki ułatwiające przedstawicielom związków zawodowych dotarcie do pracowników. Dodatkowo, w obecnych przepisach u.z.z. jest zagwarantowane pełny dostęp związków zawodowych oraz pracodawców do rokowań układowych, ograniczenia dotyczą jedynie negocjowania układów zbiorowych pracy dla pewnych grup pracowników.</p>
--	--	--	--	---

				<p>§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie został zawarty układ lub protokół dodatkowy, o którym mowa w § 1, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo 2, albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 i 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.</p> <p>§ 6. W zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym, o którym mowa w § 1, w porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2 oraz w regulaminie, o którym mowa w § 2 i 3, określa się w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną; 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3; 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4; 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na 	
--	--	--	--	---	--

				<p>stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;</p> <p>5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;</p> <p>6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;</p> <p>7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;</p> <p>8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.</p> <p>§ 7. Do polecenia, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3 stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2-8.</p> <p>§ 8. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”;</p> <p>4) art. 77¹ otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 77¹ Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami ustawy o</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, z zastrzeżeniem przepisów art. 77² - 77⁵.”;</p> <p>5) w art. 77² § 5 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 5. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 4 ust. 4, art. 9 ust. 4 i 8 oraz art. 22 ust. 2 ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych”;</p> <p>6) w art. 139:</p> <p>a) § 3 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.”;</p> <p>b) uchyla się § 5;</p> <p>7) w art. 150 w § 3 pkt 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1) w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy, albo;”;</p> <p>8) w art. 151⁷ w § 4 dodaje się zdaniu drugie w brzmieniu:</p> <p>„Jeśli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”;</p> <p>Art. 42. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986) w art. 36 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Zakładowe układy zbiorowe pracy lub ponadzakładowe układy zbiorowe pracy dla nauczycieli mogą być zawierane na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...), z zastrzeżeniem ust. 2.”.</p> <p>Art. 43. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854):</p> <p>3) po art. 28 dodaje się art. 28¹ w brzmieniu: „Art. 28¹. 1. Pracodawca zapewnia dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, działającymi w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>oceny przestrzegania obowiązującego układu.</p> <p>2. Osoby, o których mowa w ust. 1 są przedstawicielami:</p> <p>1) zakładowej organizacji związkowej, która swym działaniem obejmuje tego pracodawcę,</p> <p>2) związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy.</p> <p>3. Osoby korzystające z prawa dostępu są zobowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Korzystanie z prawa dostępu nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy.</p> <p>4. Z prawa do dostępu w tym samym czasie może korzystać nie więcej niż 5 osób, o których mowa w ust. 2.”;</p> <p>4) w art. 35 w ust. 1 w pkt 7 po wyrazach „art. 34 ¹ ust. 4” dodaje się wyraz „,” i dodaje się pkt 8-9 w brzmieniu:</p> <p>„8) nie zapewnia dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom, o którym mowa w art. 28¹;</p> <p>9) nie przestrzega wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy podczas czynności, o których mowa w art. 28¹.”.</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>W zakresie planu działania Rozdział 3 Plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych</p> <p>Art. 22. 1. Minister właściwy do spraw pracy ustala i aktualizuje Plan Działania na Rzecz Wspierania Rokowań Zbiorowych, zwany dalej „Planem działania”.</p> <p>2. Plan działania jest ustalany po konsultacji, w drodze porozumienia lub na wspólny wniosek strony pracowników, o której mowa w art. 23 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 2232), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego” oraz strony pracodawców, o której mowa w art. 24 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.</p> <p>3. Plan działania określa jasny harmonogram i konkretne środki, mające na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców.</p> <p>4. Plan działania zawiera co najmniej środki:</p>	<p>Rozdział 3 i art. 51 zawierają przepisy dotyczące ustanowienia planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych.</p> <p>Zgodnie z polskimi przepisami i praktyką oraz stanowiskami partnerów społecznych przedstawionymi w ramach wstępnych konsultacji, plan działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych zostanie przyjęty w konsultacji z partnerami społecznymi. Plan ma zostać przyjęty do końca 2025 r. KE oczekuje, że w 2024 r. państw rozpoczną prace nad planem. Uzup przewiduje ustalenie planu działania w terminu 1 roku od przyjęcia ustawy.</p>
--	--	--	--	---	---

				<p>a) wspierające budowanie i dalsze wzmacnianie zdolności organizacji związkowych, pracodawców oraz organizacji pracodawców do angażowania się w rokowania zbiorowe mające na celu ustalanie wynagrodzeń, w szczególności na poziomie ponadzakładowym;</p> <p>b) zachęcające organizacje związkowe, pracodawców oraz organizacje pracodawców do konstruktywnych, merytorycznych i świadomych rokowań zbiorowych w sprawie wynagrodzeń na równych zasadach, w ramach których strony mają dostęp do odpowiednich informacji w celu wykonywania swoich funkcji w odniesieniu do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń;</p> <p>c) ochrony korzystania z prawa do rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń oraz ochrony pracowników i przedstawicieli organizacji związkowych przed działaniami, które dyskryminują ich w odniesieniu do ich zatrudnienia ze względu na to, że uczestniczą lub chcą uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń;</p> <p>d) promowania rokowań zbiorowych w celu ustalania wynagrodzeń;</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>e) ochrony organizacji związkowych, pracodawców i organizacji pracodawców uczestniczących lub chcących uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych przed wszelką wzajemną ingerencją lub ingerencją ze strony ich przedstawicieli lub członków w ich zakładanie, funkcjonowanie lub zarządzanie nimi.</p> <p>Art. 23.1. Plan działania podlega przeglądowi w ramach Rady Dialogu Społecznego co pięć lat.</p> <p>2. Plan działania i jego aktualizacje są publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy oraz zgłaszane Komisji Europejskiej.</p> <p>Art. 51 W terminie jednego roku od wejścia w życie niniejszej ustawy, ustala się Plan działania, o którym mowa w rozdziale 3 niniejszej ustawy</p>	
Art. 9	Zgodnie z dyrektywami 2014/23/UE, 2014/24/UE i 2014/25/UE państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby przy udzielaniu zamówień publicznych lub koncesji i realizacji umów w sprawie zamówień publicznych lub umów koncesji wykonawcy i ich podwykonawcy przestrzegali mających zastosowanie obowiązków dotyczących	T			Postanowienia art. 9 wykraczają poza zakres regulacji uuzp.

	wynagrodzeń, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych mających na celu ustalanie wynagrodzeń, w obszarze prawa socjalnego i prawa pracy ustanowionych w prawie Unii, w prawie krajowym, w umowach zbiorowych lub w międzynarodowych przepisach prawa socjalnego i prawa pracy, w tym w Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz w Konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.				
Art. 10 ust. 2 lit. a	<p><i>Co dwa lata, do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego, państwa członkowskie przekazują Komisji następujące dane i informacje:</i></p> <p>a) wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych i jego zmiany;</p> <p><i>Państwa członkowskie dostarczają dane statystyczne i informacje, o których mowa w niniejszym ustępie, zdezagregowane według płci, wieku, niepełnosprawności, wielkości przedsiębiorstwa i sektora, w miarę ich dostępności.</i></p> <p><i>Pierwsze sprawozdanie będzie obejmowało lata 2021, 2022 i 2023 i zostanie przedstawione do dnia 1 października 2025 r.</i></p>	T	rozdział 2 (art. 17- 21), oraz rozdział 6 (art.35-37), art. 41 ust. 1 lit b i 2 lit b § 4, art. 43 ust 2, art. 44, art. 46, art. 47 i 50.	<p>Rozdział 2</p> <p>Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy</p> <p>Art. 17. 1. KEUZP prowadzi w systemie teleinformatycznym minister właściwy do spraw pracy.</p> <p>2. Celem KEUZP jest ewidencjonowanie układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień w celu gromadzenia danych o układach zbiorowych pracy oraz porozumieniach zbiorowych na potrzeby przekazywania danych, o którym mowa w art. 20 ust. 4, a także udostępniania informacji, o którym mowa w art. 18 ust. 8.</p>	Realizacja obowiązku statystycznego została uwzględniona w projekcie uuzp. W celu gromadzenia danych dotyczących układów wprowadzono obowiązek zgłaszania do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy określonych informacji, które będą umożliwiać ocenę skuteczności rozwiązań wprowadzonych w nowej ustawie, jak również przekazywanie danych zgodnie z dyrektywą. KEUZP ma być prowadzony w formie dedykowanej bazy danych, zaprojektowanej do przetwarzania dużej ilości informacji. Umożliwi to szybkie wprowadzanie, analizowanie oraz generowanie zawartych w niej informacji i przekazywanie ich w ramach wskazanej sprawozdawczości.

				<p>2) rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.</p> <p>3. Dane zawarte w KEUZP, z wyłączeniem treści cyfrowego odwzorowania układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego lub protokołu dodatkowego, są dostępne w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy.</p> <p>Art. 21. 1. Minister właściwy do spraw pracy przekazuje Komisji Europejskiej sprawozdanie w zakresie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych w oparciu o dane, o których mowa w art. 19 ust. 1 pkt 6 oraz art. 36 pkt 6 co dwa lata, e do dnia 1 października każdego roku sprawozdawczego.</p> <p>2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje dwa kolejne lata od ostatniego roku, za który dane zostały przekazane Komisji Europejskiej.</p> <p>Rozdział 6</p> <p>Ewidencjonowanie porozumień zbiorowych</p> <p>Art. 35. 1. Porozumienia zbiorowe podlegające zgłoszeniu do KEUZP zawiera się w przypadkach i w zakresie wskazanym w ustawach.</p> <p>2. Zgłoszeniu do KEUZP podlegają również porozumienia zbiorowe</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>nieoparte na ustawie, jeśli dotyczą warunków płacy.</p> <p>3. Zgłoszeniu do KEUZP nie podlegają porozumienia zbiorowe zawarte przez pracodawcę i przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u tego pracodawcy.</p> <p>Art. 36. 1. Zgłoszenie do KEUZP jest składane przez pracodawcę, który zawarł porozumienie zbiorowe.</p> <p>2. W formularzu elektronicznym, o którym mowa w art. 18 ust. 1, wskazuje się aktualne w dniu zawarcia porozumienia zbiorowego informacje o:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) tytule porozumienia zbiorowego; 2) dacie zawarcia porozumienia zbiorowego oraz dacie jego wejścia w życie; 3) terminie na jakie zostało zawarte; 4) stronach porozumienia zbiorowego, ich siedzibach i adresach poczty elektronicznej; 5) zakresie przedmiotowym porozumienia zbiorowego; 6) liczbie osób objętych porozumieniem zbiorowym z podziałem na płeć, wiek, niepełnosprawność, wielkość przedsiębiorstwa i sektor, w miarę ich dostępności; ; 7) liczbie pracodawców objętych porozumieniem zbiorowym; 	
--	--	--	--	---	--

			<p>8) nazwie pracodawców objętych porozumieniem zbiorowym wraz z numerem REGON;</p> <p>9) kodzie PKD dla każdego pracodawcy, określającego działalność przeważającą, jeśli pracodawca taki kod posiada.</p> <p>Art. 37. Pracodawca jest obowiązany na żądanie osoby objętej postanowieniami porozumienia zbiorowego udostępnić jego tekst.</p> <p>Art. 38. Postanowienia porozumienia zbiorowego nieopartego na ustawie nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego oraz przepisy układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, którymi pracodawca jest objęty.</p> <p>Art. 41. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222):</p> <p>1) (..)</p> <p>b) w § 4 po kropce dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:</p> <p>„Jeśli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy</p>	
--	--	--	---	--

				<p>i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”;</p> <p>2) w art. 23^{1a}:</p> <p>b) dodaje się § 3–4 w brzmieniu: § 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Jeśli porozumienie jest zawarte z organizacją związkową, informacja o nim podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”;</p> <p>Art. 43. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854):</p> <p>2) w art. 26¹ dodaje się ust. 7 w brzmieniu: „7. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 4, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”;</p> <p>Art. 44. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123):</p> <p>1) w art. 9 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>„Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”;</p> <p>2) w art. 14 po zdaniu drugim dodaje się zdanie trzecie w brzmieniu:</p> <p>„Informacja o porozumieniu podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”;</p> <p>Art. 46. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61) w art. 3 dodaje się ust. 6 w brzmieniu: „6.</p> <p>Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 2 i 3, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, o której mowa w ustawie z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z...).”.</p> <p>Art. 47. W ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220) w art. 8 w ust. 3 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:</p>	
--	--	--	--	--	--

	państwo członkowskie, w kompleksowy i łatwo dostępny sposób, w tym dla osób z niepełnosprawnościami.				
Art. 12 ust. 2	Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony pracowników i przedstawicieli pracowników, w tym będących członkami lub przedstawicielami związków zawodowych, przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę oraz przed negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi wniesionej do pracodawcy lub z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania zgodności z prawem w przypadku naruszeń praw związanych z ochroną w postaci wynagrodzenia minimalnego, jeżeli takie prawa przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych.	N			W polskim systemie prawo do minimalnego wynagrodzenia nie jest chronione w drodze umów zbiorowych, dlatego uuzp nie wdraża postanowień art. 12.
Art. 13	Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, jeżeli te prawa i obowiązki przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych. W państwach członkowskich, w których nie ma ustawowych wynagrodzeń minimalnych, przepisy te mogą zawierać odniesienie do odszkodowania lub kar umownych	T	Rozdział 7	Rozdział 7 Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy Art. 39. 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 1) wbrew nakazowi, o którym mowa w art. 5 ust. 11, odmawia podjęcia rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy, 2) nie przekazuje przedstawicielom organizacji związkowych	Rozdział 7 odnosi się do kwestii związanych z odpowiedzialnością za naruszenie przepisów ustawy o UZP. Sankcje karne o charakterze represyjnym (grzywna, kara ograniczenia wolności), zostały zastosowane w odniesieniu do takiego rodzaju czynności, które związane są w istotny sposób z prowadzeniem rokowań układowych (np. odmowa podjęcia rokowań) lub wpływają na indywidualne prawa pracownicze dotyczące układu zbiorowego pracy

	<p>przewidzianych, w stosownych przypadkach, w przepisach dotyczących egzekwowania umów zbiorowych lub ograniczać się do takiego odniesienia. Przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.</p>		<p>prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy informacji, o których mowa w art. 7 ust. 1,</p> <p>3) narusza tajemnicę przedsiębiorstwa, o której mowa w art. 7 ust. 2,</p> <p>4) nie dokonuje zgłoszenia do KEUZP, o którym mowa w art. 20 ust. 1,</p> <p>– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.</p> <p>2. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem:</p> <p>1) nie przekazuje, w terminie i w sposób o których mowa w art. 5 ust. 5, organizacji związkowej występującej z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych,</p> <p>2) nie zawiadamia osób objętych postanowieniami układu zbiorowego pracy o jego wejściu w życie, jego postanowieniach, o każdej jego zmianie oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu,</p> <p>3) na żądanie osoby objętej postanowieniami układu lub porozumienia zbiorowego nie udostępnia jego tekstu,</p> <p>4) nie przechowuje układów zbiorowych pracy oraz protokołów dodatkowych,</p>	<p>(np. nie udostępnianie tekstu układu). Dodatkowo w ust. 4 i 5 doprecyzowano, że oskarżycielem publicznym w postępowaniach o naruszenie przepisów ustawy będzie inspektor pracy, podobnie jak w innych przypadkach, jeśli chodzi o wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej. Przepis zmieniający art. 17 ust. 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia jest konsekwencją określenia w art. 38 ust. 5 wskazującego, że oskarżycielem publicznym do postępowań o wykroczenia za naruszenie przepisów ustawy o UZP jest inspektor pracy. Z tego względu istnieje konieczność dodania w tym przepisie również spraw związanych z układami zbiorowymi pracy i porozumieniami zbiorowymi. Projekt przewiduje również sankcje o innym charakterze, tj. sankcję nieważności w związku z brakiem zgłoszenia określonych informacji (art. 20 ustawy).</p>
--	---	--	---	--

			<p>Art. 20 ust 1 uuzp</p>	<p>pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, 742, 858, 863 i 1089), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2024 r. poz. 449), w sprawach o wykroczenia określone w art. 38 ust. 2 ustawy z dnia ... o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U z ...), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy."</p> <p>Art. 20 ust. 1 Zgłoszeniu do KEUZP, pod rygorem nie wywoływania skutków prawnych, podlegają informacje dotyczące:</p> <p>1) zawarcia układu zbiorowego pracy i protokołu dodatkowego do układu;</p>	
--	--	--	--	---	--

				2) przedłużenia obowiązywania układu zbiorowego pracy; 3) wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu zbiorowego pracy; 4) wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy; 5) rozwiązania układu zbiorowego pracy; 6) odstąpienia od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy; 7) zawarcia porozumienia zbiorowego i protokołu dodatkowego do porozumienia; 8) wypowiedzenia porozumienia zbiorowego.	
Art. 17 ust. 1	<p>Państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 15 listopada 2024 r.</p> <p>Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.</p> <p>Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.</p>	T	Art. 49, 41 i 54	Art. 49. 1. W terminie 2 lat od wejścia w życie niniejszej ustawy, utworzona zostanie KEUZP. 2. W terminie 1 roku od utworzenia KEUZP, pracodawca objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego dokonuje zgłoszenia do KEUZP informacji, o których mowa w art. 19 ust. 1, art. 20 ust. 1 lub art. 35 ust. 2, wraz z cyfrowym odwzorowaniem treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego oraz protokołów dodatkowych, z zastrzeżeniem, że informacje, o których mowa w art. 19 ust. 1 i art. 35 ust. 2 wskazuje się aktualne na dzień zgłoszenia.	Uuzp przewiduje utworzenie w ciągu dwóch lat od wejścia w życie ustawy Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, w które zbierane będą dane o liczbie pracowników objętych układami zbiorowymi i porozumieniami zbiorowymi (umowy zbiorowe) w podziale na płeć oraz dane o wielkości przedsiębiorstw objętych umowami zbiorowymi. Utworzenie KEUZP pozwoli na zbieranie pełnych i aktualnych danych o liczbie pracowników objętych umowami zbiorowymi, które posłużą do obliczenia zasięgu rokowań zbiorowych w kolejnych latach (po 2025 r.) i oceny realizacji celów promowania rokowań zbiorowych.

Art. 17 ust. 3	Zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki, aby zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych w celu wdrażania niniejszej dyrektywy. W tym celu mogą powierzyć całość lub część tego wdrażania partnerom społecznym, włącznie z ustanowieniem planu działania zgodnie z art. 4 ust. 2, na wspólny wniosek partnerów społecznych. Czyniąc to, państwa członkowskie podejmują wszystkie konieczne działania, aby w każdym przypadku zapewnić wypełnienie obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.	N – implementacja nie będzie powierzana partnerom społecznym			W ramach wstępnych konsultacji partnerzy społecznie nie wyrazili jednomyślnego stanowiska w sprawie przyjęcia planu działań na rzecz promowania rokowań zbiorowych w formie przez nich uzgodnionej.
Art. 17 ust. 4	Przekazywane informacje, o których mowa w ust. 2, zawierają opis zaangażowania partnerów społecznych we wdrażanie niniejszej dyrektywy. <i>*Art. 17 ust. 2. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.</i>	N			Przygotowując projekt ustawy wykorzystano wnioski i propozycje zawarte w „Ekspertyzie na temat aktualnej sytuacji i perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy” opracowanej przez dr Błażeja Mądrzyckiego i prof. Łukasza Pisarczyka, przygotowanej na zlecenie Rady Dialogu Społecznego. Wstępny projekt uuzp został przesłany do prekonsultacji do reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników w lipcu 2023 r.

					<p>W ramach konsultacji publicznych projekt otrzymały następujące podmioty:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forum Związków Zawodowych. 2. NSZZ „Solidarność” 3. Ogólnopolskie Porozumie Związków Zawodowych 4. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej 5. Konfederacja Lewiatan 6. Związek Rzemiosła Polskiego 7. Związek Pracodawców Business Centre Club 8. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców 9. Federacja Przedsiębiorców Polskich 10. Polskie Towarzystwo Gospodarcze 11. Rada Dialogu Społecznego <p>Data rozpoczęcia opiniowania: 25.06.2024 r.</p> <p>Data zakończenia opiniowania: 25.07.2024 r.</p> <p>Projekt był też diskutowany w ramach Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy na posiedzeniach 17.06.2024, 10.07.2024, 17.07.2024 i - 23.07.2024</p> <p>W projekcie uwzględniono uwagi partnerów dotyczące np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozszerzenia definicji porozumienia zbiorowego o porozumienia nie oparte na ustawie dotyczące warunków pracy, - zakresu przedmiotowego układu zbiorowego pracy,
--	--	--	--	--	--

