

PROJEKT

Pomysły na układy zbiorowe pracy bez szans na sukces

Ułatwienia w rejestracji układów zbiorowych pracy nie wystarczą, by zachęcić do ich zawierania. A zmuszanie pracodawców do rokowań pod karą grzywny albo ograniczenia wolności stoi w sprzeczności z dobrowolnością ich prowadzenia.



KATARZYNA SERWIN

radca prawny w Krzysztof Rożko i Wspólnicy Kancelaria Prawna

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opracowało projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, który obecnie znajduje się na etapie uzgodnień (numer UC34). Celem projektu jest realizacja najistotniejszych postulatów zgłaszanych od wielu lat przez partnerów społecznych, w szczególności tych dotyczących uproszczenia procedury zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy. Projektodawca oczekuje, że efektem przygotowywanej regulacji będzie ożywienie rokowań i zwiększenie zakresu stosowania porozumień zbiorowych.

Wyodrębnienie przepisów

Zasadniczą zmianą ma być przeniesienie uregulowań dotyczących układów zbiorowych pracy z Działu XI kodeksu pracy do nowej ustawy. Pomimo takiego wyodrębnienia przepisów do układów zbiorowych w dalszym ciągu będzie odnosił się art. 9 § 2 kodeksu pracy, z którego wynika, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W projekcie wprost wskazano, że te mniej korzystne postanowienia będą nieważne.

Przedmiot układów

Zakładowy lub ponadzakładowy układ zbiorowy pracy będzie można zawrzeć w celu określenia spraw nieuregulowanych w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Projektodawca przewidział otwarty katalog spraw objętych układem zbiorowym. Rozwiązanie to ma ułatwić zachowanie elastyczności w kształtowaniu relacji w środowisku pracy. Zakres przedmiotowy układów zbiorowych będzie mógł obejmować sprawy dotyczące m.in. wymiaru i norm czasu pracy,

systemów i rozkładów czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, wymiaru urlopu wypoczynkowego, warunków wynagradzania, organizacji pracy.

Uproszczenie procedur

Projektodawca planuje rozszerzyć katalog podmiotów, które mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, o pracodawców, jeśli układ ma obejmować co najmniej dwóch pracodawców niezrzeszonych w organizacjach pracodawców. Obecnie ponadzakładowy układ zbiorowy pracy może być zawierany wyłącznie przez właściwy statutowo organ organizacji pracodawców – w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców.

Projekt przewiduje także zmiany w ewidencjonowaniu układów zbiorowych. Zlikwidowany ma zostać obowiązek zarejestrowania układu w rejestrze prowadzonym przez ministra właściwego do spraw pracy – dla układu ponadzakładowego lub właściwego okręgowego inspektora pracy – dla układu zakładowego, a także związana z tym konieczność przesyłania treści układu i prowadzenia korespondencji z organami w formie pisemnej. Zgodnie z projektem układy zbiorowe mają być zgłaszane do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) w formie elektronicznej.

Okres obowiązywania

W świetle planowanych zmian układy zbiorowe pracy mają obowiązywać przez czas określony:

- pięć lat w przypadku zakładowych układów zbiorowych pracy oraz
- dziesięć lat w przypadku ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

Strony układu zbiorowego pracy będą mogły przedłużyć jego obowiązywanie odpowiednio o pięć lat dla zakładowego układu zbiorowego pracy albo dziesięć lat – dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

W ocenie projektodawcy wprowadzenie określonego czasu obowiązywania układów może doprowadzić do zwiększenia dynamiki rokowań i spowodować szybszą reakcję na zmieniającą się sytuację ekonomiczną.

Układ zbiorowy pracy będzie wchodził w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem prawidłowo dokonanego zgłoszenia do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy.

Brak zgłoszenia układu do KEUZP uniemożliwi stosowanie jego postanowień. Niedozwolone będzie nadawanie postanowieniom układów zbiorowych wstecznej mocy.

Wejście w życie postanowień

Korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego z dniem jego wejścia w życie zastąpią z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę czy innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy lub będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Z kolei postanowienia układu zbiorowego mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego będą musiały zostać wprowadzone w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu zmieniającym nie będą mieć zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Postanowienia układu zbiorowego pracy obejmujące inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową będą wprowadzane przez zmianę treści aktu będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej.

Na strony układu zbiorowego zostanie nałożony obowiązek corocznej oceny aktualności jego postanowień, a także aktualizacji informacji o liczbie osób objętych układem z podziałem na pleć oraz liczbie pracodawców objętych układem. Informacje te będą podlegały zgłoszeniu do KEUZP corocznie w terminie do 15 lutego, według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedniego. Zgłoszenie nie będzie wymagane, jeśli nie zmienią się informacje podlegające zgłoszeniu.

Rokowania i mediator

Nowością w zakresie zbiorowego prawa pracy ma być nałożenie na pracodawcę obowiązku podjęcia raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Ma to dotyczyć pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową, u których działa co najmniej jedna organizacja związkowa i którzy nie są objęci zakładowym układem zbiorowym pracy. Jeżeli taki pracodawca nie wywiąże się ze wskazanego obowiązku, będzie podlegał

karze grzywny albo ograniczenia wolności. Strony zakładowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy będą mogły określić tryb rozstrzygnięcia kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W trakcie rokowań strony będą mogły zdecydować o zastosowaniu do nich przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i wspólnie wybrać mediatora, który zapewni bezstronność i pomoże wypracować rozwiązania korzystne dla obu stron.

Sądowa kontrola

Podmiot objęty postanowieniami układu zbiorowego będzie mógł wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie, czy treść układu jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami lub czy układ został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu. Projektodawca zaważy krąg podmiotów mogących zaskarżyć zgodność z prawem układu zbiorowego pracy, aby ograniczyć składanie wniosków przez podmioty, których nie dotyczą postanowienia układu zbiorowego.

W razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeknie o nieobowiązaniu układu zbiorowego w całości lub w części od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

Czy to się może udać?

Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych stanowi próbę implementacji postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych. Dyrektywa nakłada na każde państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest poniżej prognozy 80 proc., obowiązek ustanowienia ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy, po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi. Państwa członkowskie zobowiązane są również do ustanowienia planu działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych. Termin na implementację dyrektywy mija 15 listopada 2024 r.

Projekt ustawy w obecnym brzmieniu nie wydaje się stanowić skutecznego narzędzia do wspierania i popularyzowania rokowań zbiorowych. Ułatwienia w rejestracji układu zbiorowego raczej nie będą decydującym czynnikiem,

który zachęci pracodawców oraz osoby wykonujące pracę zarobkową do zawarcia układu. Zmuszanie z kolei pracodawców do prowadzenia rokowań pod karą grzywny albo ograniczenia wolności stoi w sprzeczności z założeniem o dobrowolności rokowań.

Przeszkodami w rozszerzeniu zasięgu rokowań zbiorowych, zwłaszcza z perspektywy pracodawców, są zarówno obowiązująca zasada korzystności (porozumienia zbiorowe co do zasady nie mogą być mniej korzystne niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw), jak również rozbudowane regulacje dotyczące warunków zatrudnienia przyjęte w kodeksie pracy. Pracodawcy postrzegają układy i inne porozumienia zbiorowe jako akty prowadzące do dodatkowych obciążeń i zwiększenia kosztów zatrudnienia. Rozwiązaniem tego problemu mogłaby być zmiana podejścia do zasady korzystności przez jej szersze, kompleksowe ujmowanie, uwzględniając całościowo korzyści dla stron.

Celem ustawodawcy powinno być w pierwszej kolejności zwiększenie świadomości społecznej w zakresie zbiorowego prawa pracy. Upowszechniana powinna być chociażby wiedza o tym, że uprawnienia związkowe przysługują nie tylko pracownikom, ale również osobom zatrudnianym na innej podstawie, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych, albo że układy zbiorowe pracy mogą ustabilizować warunki pracy i płacy w zakładach pracy, w których praca świadczona jest na różnych podstawach prawnych. / @

Katarzyna Serwin – radca prawny w Krzysztof Rożko i Wspólnicy Kancelaria Prawna. Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Studiów Poddyplomowych Prawa i Ekonomii Rynku Kapitałowego w Szkole Głównej Handlowej. Specjalizuje się w postępowaniach sądowych, w szczególności w obszarze prawa cywilnego i gospodarczego oraz prawa rynku kapitałowego. Prowadzi liczne sprawy z zakresu sporów instytucji finansowych z inwestorami indywidualnymi. Wspiera klientów w sprawach spornych na etapie przedsądowym, reprezentuje ich w postępowaniach przed sądami powszechnymi i Sądem Najwyższym, prowadzi także negocjacje ugodowe. Posiada również doświadczenie w zakresie bieżącej obsługi przedsiębiorców (korporacyjnej oraz z zakresu prawa pracy). Jest autorką licznych publikacji z zakresu prawa cywilnego, materialnego i procesowego, jak również prawa pracy.



Teksty z dodatku dostępne

w wersji elektronicznej na: **ARCHIWUM.RP.PL**