

# Ponadzakładowe układy zbiorowe. Zmierzch instytucji?

## Multi-establishment collective agreements. The end of the institution?

**dr hab. prof. UW Łukasz Pisarczyk**

Uniwersytet Warszawski, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej  
ORCID: 0000-0001-9312-7489  
e-mail: l.pisarczyk@wpia.uw.edu.pl

**mgr Jakub Rumian**

Uniwersytet Warszawski, Wydział Prawa i Administracji  
doktorant w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej  
ORCID: 0000-0002-9482-4929

**Streszczenie** Przedmiotem artykułu są prawne ramy funkcjonowania ponadzakładowych układów zbiorowych oraz ich faktyczna sytuacja. Podstawę dla wniosków stanowią badania przeprowadzone w rejestrze prowadzonym przez ministra właściwego do spraw pracy. Autorzy starają się przedstawić szerszy kontekst rokowań wielozakładowych oraz zastanawiają się nad ich przyszłością.

**Słowa kluczowe:** ponadzakładowe, zbiorowe, rokowania, układy.

**Summary** The article discusses legal and practical aspects of the functioning of multi-establishment collective agreements. The text is based on the research conducted in the register run by the Minister of Labour. The authors tend to present a broader perspective of multi-establishment collective bargaining and reflect on its future.

**Keywords:** multi-establishment, collective, bargaining, agreements.

JEL: K31

### Uwagi wstępne

Ponadzakładowe układy zbiorowe (w tym zwłaszcza układy branżowe) w wielu krajach stanowiły ważny instrument kształtowania ładu społecznego, przyczyniając się do ujednolicenia warunków pracy dla dużych grup zatrudnionych (zob. m.in. Hajn, 2016, s. 189–190). W ostatnich dziesięcioleciach pozycja układów ponadzakładowych zaczęła się jednak zmieniać. Jakkolwiek pewne tendencje można było obserwować już wcześniej, momentem krytycznym okazał się kryzys gospodarczy, który zagroził dotychczasowemu modelowi relacji zbiorowych. Prawdopodobnie jest jeszcze zbyt wcześnie, aby przesądzać o zmianie modelu w wymiarze ogólnoeuropejskim (choć takie sugestie również się pojawiają), lecz niewątpliwie część reform krajowych można ocenić jako dość głębokie (szerzej zob. Laulom, 2018). Wydaje się, że dialog społeczny w Europie znalazł się na rozdrożu, a problemem o szczególnym znaczeniu jest właśnie rola rokowań wielozakładowych.

Systemu ponadzakładowych układów zbiorowych nie udało się zbudować (odbudować) w większości państw Europy Środkowo-Wschodniej. Po przełomie w 1989 r. priorytetem było przywrócenie mechanizmów rynkowych.

Koncepcja zbiorowego kształtowania warunków zatrudnienia mogła okazać się przeszkodą w osiągnięciu tego celu (ogólnie na temat zjawisk obserwowanych w pierwszym okresie transformacji m.in. Funk, Lesch, 2004). Polska należy do krajów, w których rokowania wielozakładowe nie odgrywają obecnie większej roli. Jednocześnie ustawodawca ma świadomość, że system relacji zbiorowych wymaga reform<sup>1</sup>. Podjęcie działań mających na celu ożywienie praktyki układowej zapowiadają związki zawodowe, w tym NSZZ „Solidarność”. Duże znaczenie będzie mieć sposób ukształtowania ram prawnych dla negocjowania układów zbiorowych o zasięgu ponadzakładowym. W tym kontekście istotne są zarówno obecne rozwiązania prawne, jak i faktyczna sytuacja ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

### Ponadzakładowe układy zbiorowe wobec wyzwań współczesności

Przez kilka dziesięcioleci układy wielozakładowe (w tym zwłaszcza branżowe) były ważnym elementem europejskiego modelu społecznego<sup>2</sup>. Były zawierane przez przedstawicielstwa (zazwyczaj związki zawodowe) mające silną

pozycję negocjacyjną i mogące uzyskać stosunkowo dobre warunki zatrudnienia. Dzięki rokowaniom branżowym standardami zbiorowymi jest objęta znacząca część (a nawet większość) pracowników (zob. m.in. Hajn, 2016, s. 189–190), w tym osoby zatrudnione u mniejszych pracodawców, u których trudniej jest prowadzić rokowania zakładowe. W rezultacie układy wielozakładowe mogły się stać ważnym instrumentem dystrybucji dochodu narodowego, pozwalając pracownikom uczestniczyć w efektach rozwoju gospodarczego i zmniejszając rozwarstwienie społeczne. W wyniku ujednolicenia warunków zatrudnienia przedsiębiorcy konkurują w innych sferach niż koszty pracy, co zachęca, a nawet wymusza, inwestycje infrastrukturalne oraz innowacyjność. Na poziomie przedsiębiorstwa można uniknąć części sporów i napięć, które towarzyszą prowadzeniu rokowań zbiorowych. Rynek staje się bardziej stabilny i przewidywalny (zob. m.in. Hajn, 2014, s. 189; Surdykowska, 2019, s. 143).

Tradycyjny model relacji zbiorowych znajduje się w ostatnich latach pod dużą presją czynników zewnętrznych (zmiany technologiczne i organizacyjne, globalizacja, większa dynamika procesów rynkowych). Efektem są postulaty większej elastyczności, które nasiliły się wraz z kryzysem gospodarczym. Uznano, że przedsiębiorcy muszą mieć pewną swobodę w reagowaniu na dokonujące się zmiany, w tym przede wszystkim na zmiany sytuacji rynkowej. Wraz z kryzysem instytucje międzynarodowe i Unia Europejska zaczęły naciskać na decentralizację rokowań zbiorowych, która pozwoli rozluźnić standardy ponadzakładowe (w tym branżowe). Do przeprowadzenia głębokich reform zostały zmuszone zwłaszcza te państwa, które potrzebowały pomocy finansowej (dużą rolę odegrała tu m.in. działalność tzw. Troiki oraz Semestr Europejski)<sup>3</sup>. W niektórych przypadkach system porozumień wielozakładowych rzeczywiście się załamał, a przynajmniej znacząco osłabił (Grecja, Hiszpania, Irlandia, Rumunia, Portugalia)<sup>4</sup>. W niektórych innych państwach, chociaż pozycja rokowań wielozakładowych została zachowana, wzmocniono jednak dialog prowadzony na poziomie przedsiębiorstwa lub zakładu pracy (np. Niemcy, Francja, Włochy)<sup>5</sup>. Decentralizacja rokowań zbiorowych, jakkolwiek w różnym stopniu, jest więc zjawiskiem powszechnym (choć z pewnymi wyjątkami, np. Austria) (problematyka ta została omówiona szerzej w Pisarczyk, 2019).

Trudno obecnie przewidzieć, jaka będzie przyszłość rokowań wielozakładowych i czy szybko zmieniająca się rzeczywistość nie będzie powodować ich dalszej erozji. Obserwując wyzwania, jakie niesie ze sobą tzw. gospodarka 4.0, można obawiać się nasilania dotychczasowych tendencji, w tym decentralizacji (a nawet indywidualizacji) kształtowania warunków zatrudnienia (mimo pewnych symptomów ożywienia rokowań wielozakładowych, będących odpowiedzią na poprawę sytuacji gospodarczej). Tym bardziej trudno oczekiwać prostej odbudowy systemu rokowań wielozakładowych w państwach, w których przechodziły one głęboki kryzys (Europa Środkowo-Wschodnia). Pewne zmiany obecnej (niekorzystnej ze społecznego punktu widzenia) sytuacji wydają się jednak możliwe.

## Prawna regulacja ponadzakładowych układów zbiorowych pracy

Prawo do prowadzenia rokowań i zawierania układów zbiorowych (w tym również układów ponadzakładowych) stanowi jedną z najważniejszych konsekwencji uznania wolności koalicji. W Konstytucji RP jest przedmiotem odrębnych (od samego prawa zrzeszania się) gwarancji (art. 59 ust. 2<sup>6</sup>). Ustawodawca tworzy ramy formalne dla rokowań ponadzakładowych wskazując podmioty, które mogą w nich uczestniczyć, kształtując zręby samej procedury rokowań, wreszcie przesądzając o charakterze prawnym oraz kategoriach podmiotów, do których układ znajdzie zastosowanie.

Przed 1989 r. ukształtował się dość złożony system układów zbiorowych głównie o charakterze (używając obecnej terminologii) ponadzakładowym. Po wejściu w życie kodeksu pracy zawierano układy branżowe, których stronami były zarząd główny branżowego związku zawodowego oraz właściwy minister (ewentualnie organizacja spółdzielcza lub zrzeszenie wytwórców prywatnych). Zawarto kilkadziesiąt takich układów zbiorowych o różnym zakresie stosowania, które objęły znaczącą liczbę pracowników<sup>7</sup>. Do istotnych zmian, stanowiących element reformy gospodarczej, doszło w drugiej połowie lat 80. (ustawa z 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy, DzU nr 42, poz. 201, która weszła w życie 1 stycznia 1987 r.). W wyniku zmian były zawierane swoiste układy ramowe, uzupełniane m.in. zakładowymi umowami zbiorowymi, i obejmujące przedsiębiorstwa państwowe oraz inne podmioty mające zdolność do samodzielnego kształtowania warunków zatrudnienia. Dla podmiotów nie mających takiej zdolności zawierano porozumienia o charakterze zbliżonym do układów zbiorowych sprzed reformy. Obowiązywały również układy zawodowe (m.in. dla dziennikarzy i rybaków) (zob. Goździewicz, 1996, s. 175–176). Przed rozpoczęciem przemian ustrojowych układy zbiorowe pracy, nawet zawarte w oparciu o znowelizowane przepisy kodeksu pracy, trudno było uznać za wyraz autonomicznego dialogu społecznego.

Do zasadniczej przebudowy prawa układowego doszło w 1994 r. (ustawa z 29 września 1994 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, DzU nr 113, poz. 547, szerzej zob. m.in. Wrątny, 1998) w ramach tworzenia przez ustawodawcę fundamentów zbiorowego prawa pracy odpowiadającego potrzebom demokracji i rynku. Ustawodawca podzielił układy zbiorowe pracy na układy ponadzakładowe oraz zakładowe. Jednocześnie przewidziano 12-miesięczny okres przejściowy. 26 listopada 1995 r. traciły moc układy zbiorowe pracy i porozumienia o przystąpieniu do tych układów zawarte przed tym dniem (art. 9 ust. 1 ustawy nowelizującej). Jednakże do upływu tego terminu strony uprawnione do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy mogły zawrzeć porozumienie o wstąpieniu w prawa i obowiązki stron układu lub porozumienia o przystąpieniu do układu zawartego po 31 grudnia 1986 r. (art. 9 ust. 2 ustawy nowelizującej)<sup>8</sup>.

Ustawodawca stosuje technikę dwustopniowej regulacji układów zbiorowych pracy. W rozdziale I działu jede-

nastego kodeksu pracy znalazły się przepisy ogólne, które dotyczą obu kategorii układów zbiorowych pracy<sup>9</sup>. W kolejnych rozdziałach znalazły się przepisy dostosowane do specyfiki układów ponadzakładowych (rozdział II) oraz zakładowych (rozdział III). Na podstawie całokształtu przepisów można stwierdzić, że układ ponadzakładowy to (co do zasady) taki, który swoim zakresem obejmuje więcej niż jednego pracodawcę<sup>10</sup>. Ustawodawca nie przesądza zakresu stosowania ponadzakładowych układów zbiorowych. Decyzja w tej sprawie należy do samych partnerów społecznych. W rezultacie możliwe jest zawieranie zarówno układów o szerszym zakresie stosowania (np. w oparciu o kryterium branżowe lub terytorialne), jak i układów dla grupy powiązanych ze sobą pracodawców. Co do zasady są to jednak układy dla pracodawców wchodzących w skład danej organizacji pracodawców, a nie o charakterze powszechnym (branżowym czy krajowym). W konkretnych przypadkach (poziom uzwiązkowienia) może to być znacząca część pracodawców. Krąg pracodawców objętych określają załączniki do układów. Teoretycznie trzeba też pamiętać o instytucji generalizacji. W sposób szczególnie zostały uregulowane układy zbiorowe w ramach Rady Dialogu Społecznego. Strona pracowników i strona pracodawców mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obejmujące ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach reprezentowanych w Radzie lub grupę tych pracodawców oraz pracowników (pytanie o obecny zakres ochrony) zatrudnionych przez tych pracodawców (art. 15 ust. 1 ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, DzU z 2018 r. poz. 2232, dalej: uRDS)<sup>11</sup>. Niestety partnerzy społeczni nie korzystają z tej możliwości. Od 1 stycznia 2019 r. przepisy działu jedenastego kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami, a także podmiotów, które je zatrudniają, i organizacji pracodawców, do których podmioty te należą (art. 21 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, DzU z 2019 r. poz. 263, dalej: u.z.z.).

Ze strony pracowniczej układ zawierają właściwe statutowo organy ponadzakładowej organizacji związkowej (art. 241<sup>14</sup> § 1 pkt 1 k.p.). Pojęcie to obejmuje organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją) (art. 238 § 1 pkt 1 k.p.). Struktura związkowa musi mieć charakter ogólnokrajowy<sup>12</sup>. W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład federacji lub konfederacji, do zawarcia układu jest upoważniona sama organizacja (art. 241<sup>14a</sup> § 1 k.p.). Jednak konfederacja uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 25<sup>2</sup> ust. 3 u.z.z., w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez organizację pracodawców prowadzącą rokowania w sprawie zawarcia tego układu (co stanowi nowość) lub co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych

prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu<sup>13</sup>. Nowelizacja z 5 lipca 2018 r. wprowadziła pewne zmiany w reprezentatywności związków zawodowych na poziomie ponadzakładowym. Przepisy te, znajdując się wcześniej w kodeksie pracy, zostały przeniesione do ustawy o związkach zawodowych (art. 25<sup>2</sup> u.z.z.). Przede wszystkim przy ustalaniu organizacji reprezentatywnych uwzględnia się nie tylko pracowników, lecz również inne osoby wykonujące pracę zarobkową w rozumieniu art. 1<sup>1</sup> u.z.z. (jest to efekt uznania szerszego zakresu podmiotowego wolności koalicji, zob. m.in. Baran, 2018). Przymiot reprezentatywności mają: 1) organizacje reprezentatywne w rozumieniu przepisów o Radzie Dialogu Społecznego; 2) organizacje, które zrzeszają co najmniej 15% (dotychczas 10%)<sup>14</sup> wykonujących pracę zarobkową, którzy są objęci statutem danego związku (na rzecz których związek prowadzi działalność); 3) organizacje, które zrzeszają największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, do których dany układ zbiorowy ma znaleźć zastosowanie. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności konfederacji z mocy prawa stają się reprezentatywne, wchodzące w jej skład, ogólnokrajowe związki zawodowe i federacje (art. 252 ust. 3 u.z.z.).

Po stronie pracodawczej układy ponadzakładowe zawiera właściwy statutowo organ organizacji pracodawców. Układ zawiera się dla pracodawców zrzeszonych w tej organizacji (art. 241<sup>14</sup> § 1 pkt 2 k.p.). Do ewentualnego rozszerzenia zakresu stosowania może dojść w wyniku generalizacji układu zbiorowego (art. 241<sup>18</sup> k.p.)<sup>15</sup>. Pojawiają się propozycje (np. ze strony NSZZ „Solidarność”, aby organizacje pracodawców mogły reprezentować również pracodawców niezrzeszonych, zob. <https://www.tysol.pl/a37998--Nasz-wywiad-Piotr-Duda-W-przyszlej-kadencji-sejmu-emerytura-stazowa-i-uklady-zbiorowe>). Takie rozwiązanie byłoby odpowiedzią na niski poziom uzwiązkowienia i mogłoby sprzyjać kształtowaniu się rokowań branżowych. Byłoby jednocześnie istotną ingerencją w sferę autonomii poszczególnych podmiotów (ogólna reprezentacja pracowników opiera się jednak na mechanizmie uprzywilejowania). Pojawia się też pytanie o mandat negocjacyjny. Być może lepszym rozwiązaniem byłoby usprawienie generalizacji dokonywanej przez właściwy organ (podmiot). W razie gdy organizacja pracodawców zrzeszająca pracodawców, którzy mają być objęci układem ponadzakładowym, wchodzi w skład federacji lub konfederacji, prawo do zawarcia układu przysługuje organizacji, w której pracodawcy są bezpośrednio zrzeszeni (art. 241<sup>14a</sup> § 3 k.p.). Jakkolwiek dążono do tego, aby układy ponadzakładowe były zawierane jedynie przez organizacje pracodawców (towarzyszyło temu zniesienie ograniczeń podmiotowych dotyczących członkostwa w organizacjach dla pracodawców ze sfery budżetowej) (Jaśkowski, 2019, s. 1117), w przepisach przejściowych utrzymano możliwość zawierania układów ponadzakładowych również przez organy administracji publicznej (zarówno rządowej, jak i samorządowej)<sup>16</sup>. Wobec złożoności powiązań strukturalnych i właściwiskich należy rozważyć, czy również poza sektorem publicznym nie należałoby przyjąć bardziej elastycznej formuły strony pracodawczej (np. dopuszczając zawieranie układów ponadzakładowych przez grupy pracodaw-

ców)<sup>17</sup>. Trudno byłoby uznać za wystarczającą możliwość zawierania zakładowych układów zbiorowych dla pracodawców wchodzących w skład jednej struktury organizacyjnej (art. 241<sup>28</sup> k.p.).

Ustawodawca w sposób szczególny reguluje pewne aspekty rokowań mających na celu zawarcie ponadzakładowego układu zbiorowego, m.in. zasady występowania z inicjatywą przeprowadzenia negocjacji (art. 241<sup>15</sup> k.p.) oraz reguły kolizyjne, na wypadek gdy pracowników (zatrudnionych) reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa (art. 241<sup>16</sup> k.p.)<sup>18</sup>. Układy ponadzakładowe podlegają rejestracji w rejestrze prowadzonym przez ministra właściwego do spraw pracy. W pewnym zakresie uregulowano też konsekwencje przekształceń organizacyjnych po stronie pracowniczej i pracodawczej<sup>19</sup>.

Z zastrzeżeniem pewnych wyjątków ustawodawca nie różnicuje przedmiotu układów zbiorowych w zależności od poziomu, na którym są zawierane (zarówno w sferze normatywnej, jak i obligacyjnej)<sup>20</sup>. Takie zróżnicowanie może stanowić, przynajmniej teoretycznie, konsekwencję różnej funkcji układów ponadzakładowych i zakładowych (w tym ich zróżnicowanego zakresu stosowania). Układy wielozakładowe mogą tworzyć ramy dla negocjacji prowadzonych na poziomie przedsiębiorstwa lub zakładu pracy. W tym kontekście warto zwrócić uwagę, że prawo polskie konsekwentnie stosuje zasadę uprzywilejowania pracownika w relacjach między układami zawieranymi na różnych poziomach (art. 241<sup>26</sup> § 1 k.p.). Odstępstwa *in peius* na poziomie zakładowym są dopuszczalne tylko w szczególnych przypadkach, a formą ich wprowadzenia jest m.in. specyficzne porozumienie w sprawie zawieszenia postanowień układu ponadzakładowego (art. 241<sup>27</sup> k.p.). Paradoksalnie, może to być konsekwencją słabości porozumień wielozakładowych, które w rzeczywistości nie narzucają warunków zatrudnienia, od których poszczególni pracodawcy musieliby odstępować. Jednocześnie trzeba pamiętać, że w pewnym zakresie standardy ponadzakładowe mają charakter ramowy, pozostawiając pewną swobodę partnerom zakładowym. Może natomiast zaskakiwać, że układy ponadzakładowe nie korzystają z uprzywilejowanej pozycji, gdy chodzi o wprowadzanie odstępstw od standardów ustawowych. Środkiem pogorszenia warunków zatrudnienia lub ich tzw. uelastycznienia mogą być (w zasadzie w takim samym zakresie) zakładowe układy zbiorowe, a nawet inne porozumienia zbiorowe zawierane ze związkami zawodowymi, a w przypadku ich braku — z przedstawicielami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. W ten sposób ustawodawca abstrahuje od dużego potencjału rokowań wielozakładowych (co pozwala rozszerzyć sferę autonomii zbiorowej), nie zachęcając też partnerów społecznych do ich prowadzenia.

## **Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy w rejestrze prowadzonym przez ministra właściwego do spraw pracy**

Badania rejestrowe miały przynieść odpowiedź na pytanie o rzeczywistą sytuację ponadzakładowych układów zbioro-

wych pracy w Polsce zawartych po nowelizacji kodeksu pracy z 1994<sup>21</sup>. Badania dotyczyły liczby ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, ich zakresu stosowania, wreszcie także treści porozumień, stanowiącej wskazówkę co do praktycznego wykorzystania układów wielozakładowych<sup>22</sup>.

Od momentu wejścia w życie nowelizacji z 1994 r. zarejestrowano 174 ponadzakładowe układy zbiorowe pracy (w tym kilka porozumień o wstąpieniu w prawa stron układów wcześniejszych) oraz 46 porozumień o stosowaniu innego układu<sup>23</sup>. Jednak aż 95 układów zostało już wypowiedzianych lub rozwiązanych (rozwiązano również 1 porozumienie o stosowaniu), zaś 14 układów i 45 porozumień określa się jako nieaktywne, gdyż np. rozwiązano organizację pracodawców lub zmieniła się sytuacja pracodawców reprezentowanych wcześniej przez organ administracji publicznej<sup>24</sup>.

Dominują układy zawierane przez organy samorządu terytorialnego dla prowadzonych przez nie jednostek, w tym zwłaszcza placówek oświatowych (około 3/4 wszystkich układów to porozumienia zawarte dla pracowników niebędących nauczycielami, a zatrudnionych w szkołach lub innych jednostkach oświatowych), placówek pomocy społecznej czy jednostek gospodarki komunalnej. Ich zakres stosowania ogranicza się do obszaru gminy lub powiatu i stosunkowo niewielkiej (czasami kilkunastu lub kilkudziesięciu) grupy pracowników (choć zdarzają się układy obejmujące duże grupy pracowników). Szerszy zakres stosowania mają układy zawierane przez organy administracji rządowej (ministrów). Liczba objętych pracowników zależy od sfery, której układ dotyczy (jednym z największych układów w ogóle jest porozumienie dla wojskowych jednostek sfery budżetowej). W części przypadków organ administracji nie reprezentuje już jednostek objętych porozumieniem.

Niestety zmniejsza się znaczenie układów zawieranych przez organizacje pracodawców, np. dla podmiotów działających w określonej branży. Jeszcze na przełomie wieków można było mieć nadzieję na ich rozwój. W ostatnich latach duża część tych układów została wypowiedziana lub rozwiązana (m.in. zakłady górnicze, zaplecze energetyki, hutnictwo, transport samochodowy i kolejowy) lub doszło do rozwiązania organizacji pracodawców, czego konsekwencją są odstąpienia pracodawców (np. przemysł energetyczny). Nie zostały rozwiązane m.in. układy w górnictwie węgla brunatnego oraz w przemyśle obronnym i lotniczym. Nadal obowiązują też m.in. dwa z pięciu układów dla ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych (Lasy Państwowe; są to stosunkowo duże układy). Konfiguracja układów ponadzakładowych jest obecnie dość przypadkowa. Dominują układy, które ze swojej istoty mają ograniczony zakres terytorialny i podmiotowy. Jedyne kilka układów stosuje się do stosunkowo dużej liczby pracowników (kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt tysięcy).

Uwzględniając zakres obowiązywania układów „aktywnych”, przyjmuje się, szacunkowo, że znajdują one zastosowanie do około 200 000 pracowników<sup>25</sup>. Biorąc pod uwagę ogólną liczbę zatrudnionych (około 16 500 000)<sup>26</sup> trzeba stwierdzić, że ponadzakładowe układy zbiorowe pracy stały się instytucją niszową. Niepokojąca jest również dynamika zawierania ponadzakładowych układów

zbiorowych. Liczba zawieranych układów sukcesywnie się zmniejszała. Można byłoby to tłumaczyć faktem, że dla grup zawodowych, które były zainteresowane taką regulacją, układy zostały już zawarte. Jednocześnie jednak obserwowano działania mające na celu rozwiązywanie układów lub odstępowanie od nich (co oznacza, że ponownie otwiera się pole do podejmowania rokowań wielozakładowych). Dynamika układowa zdecydowanie zmniejszyła się na przełomie wieków. Po 2005 r. zawierano tylko pojedyncze porozumienia. Ostatni większy ponadzakładowy układ zbiorowy został zawarty w 2013 r. (Parki Narodowe), a trzy ostatnie układy w ogóle (samorządowe placówki pomocy społecznej) w latach 2013–2014 r.

Układy były z reguły zawierane na czas nieokreślony (jeden z układów był zawarty na 3 lata). W niektórych porozumieniach przedłużono okresy wypowiedzenia, najczęściej do 6 miesięcy, choć zdarzały się dłuższe (nawet 12-miesięczne) okresy wypowiedzenia. Jeśli chodzi o zakres podmiotowy układów, w żadnym przypadku nie przewidywano stosowania ich postanowień do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy<sup>27</sup>. Postanowienia socjalne układów z reguły miały natomiast znaleźć zastosowanie również do emerytów, rencistów oraz innych byłych pracowników, a także członków rodzin pracowników. Ograniczenia zakresu podmiotowego w grupie pracowniczej dotyczyły np. odmiennego charakteru jednostek lub prac. Wyłączano również zasady wynagradzania kierujących w imieniu pracodawcy zakładem pracy, dyrektorów i głównych księgowych<sup>28</sup>. Dość liczne protokoły dodatkowe w większości przypadków dotyczą stawek wynagrodzeń poszczególnych kategorii pracowników. W tym kontekście dość prozaicznym (ale jednak istotnym) problemem okazuje się przejrzystość zmienianych układów (w niektórych przypadkach porozumienia były zmieniane kilkadziesiąt razy). Regulacja staje się nieczytelna i trudna do stosowania. Dużym ułatwieniem, również dla samych stron, byłoby wprowadzenie wymogu tekstów jednolitych. Jeśli chodzi o treść układów widoczne są różnice między układami zawieranymi przez organy administracji publicznej, odrębnie rządowej i samorządowej (pewien wpływ mają szczególne rozwiązania ustawowe) oraz układy zawierane w sektorze prywatnym. Szczegółowa analiza tych różnic wykracza poza ramy niniejszego artykułu i będzie przedmiotem odrębnej analizy.

## Postanowienia normatywne

Podstawową materią badanych układów jest regulacja wynagrodzenia zasadniczego. We wszystkich przypadkach przewiduje się (bezpośrednio lub pośrednio) system wynagrodzenia za czas pracy (kształtowanie stawek osobistego zaszerzowania pracowników w tabelach płacowych). Obok systemu czasowego niektóre układy przewidywały systemy: czasowo-prowizyjny, akordowy, akordowo-prowizyjny, prowizyjny, premiowy, czasowo-premiowy (na marginesie, można się zastanawiać, czy prowizja stanowi element wynagrodzenia zasadniczego czy raczej premiowania). Większość wielozakładowych układów zbiorowych gwarantuje pracownikom prawo do premii. Jest jednak charakterystyczne, że nie zawsze określa się

kryteria nabycia prawa do premii. Te mają być ustalone w odrębnym porozumieniu zawartym przez pracodawcę (pracodawców) ze związkami zawodowymi lub w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. Oznacza to, że kształtowanie mechanizmów premiowych jest z reguły przenoszone na poziom zakładowy, pozwalając dostosować system warunkujący do potrzeb poszczególnych pracodawców. Oznacza to również większą elastyczność w kształtowaniu wynagrodzeń i możliwość reagowania na zmieniającą się sytuację. Niektóre układy gwarantują pracownikom dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. 13-tka, a nawet 14-tka) uzależnione od przepracowania co najmniej części roku kalendarzowego u danego pracodawcy. Badane układy dość często przewidują też nagrody jubileuszowe. Przesłanką nabycia prawa do nich jest zazwyczaj określony staż zakładowy (okres przepracowany u danego pracodawcy). Nagroda stanowi np. określony procent wynagrodzenia zasadniczego i rośnie wraz z narastaniem zakładowego stażu pracy<sup>29</sup>.

Dość szeroki jest wachlarz dodatków do wynagrodzenia za pracę. Większość badanych układów przewidywała dodatek funkcyjny, przysługujący w zależności od zajmowanego stanowiska lub pełnionej funkcji. Często wprowadzano dodatek za wysługę lat (dodatek stażowy). Najczęściej był on kształtowany procentowo w stosunku do miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z tabeli zaszerzowania pracownika. Wskazuje się również minimalny okres zatrudnienia, po upływie którego nabywa się prawo do dodatku (np. po 3 albo 5 latach). Wysokość dodatku stopniowo się zwiększa aż do osiągnięcia określonej liczby lat albo progu procentowego (np. z każdym kolejnym przepracowanym rokiem wysokość dodatku wzrasta o 1%, aż do osiągnięcia 20% wynagrodzenia zasadniczego). Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych zwykle przybiera formę dodatku za każdą godzinę pracy w takich okolicznościach. Inne przykłady to dodatki za znajomość języków obcych oraz za pracę na określonej zmianie (np. na drugiej zmianie, którą uznaje się za bardziej uciążliwą). Pojawiają się wreszcie dodatki z tytułu wykonywania określonych prac (kierowcy) lub dokonywania określonych czynności (np. dodatek za każdorazowe wejście na słupy wysokiego napięcia powyżej 16 metrów). W układach pojawiają się też postanowienia dotyczące dodatków uregulowanych w przepisach powszechnie obowiązujących. Stosunkowo często dotyczyły one dodatku za pracę w porze nocnej, kształtując go w sposób korzystniejszy niż wynikający z art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. (strony zarówno zwiększały wartość procentową świadczenia dodatku, odnosząc się np. do wynagrodzenia zasadniczego; oba rozwiązania mogły występować łącznie). Rzadziej modyfikowano dodatki za pracę w niedziele i święta (pojawiają się postanowienia odsyłające do kodeksu pracy) oraz za pracę w godzinach nadliczbowych.

W pojedynczych ponadzakładowych układach zbiorowych pracy pojawiały się modyfikacje wynagrodzenia gwarancyjnego za czas choroby. Partnerzy społeczni przewidywali np., że pracownik będzie otrzymywał w takiej sytuacji 100% (a nie 80%) wynagrodzenia (choć są to rozwiązania stosunkowo rzadkie). W jednym z badanych układów gwa-

rantowano wynagrodzenie za przestój spowodowany warunkami atmosferycznymi (art. 81 § 4 k.p.). Dość częstym rozwiązaniem jest natomiast zwiększanie wysokości odpraw uregulowanych w przepisach powszechnie obowiązujących: odprawy emerytalnej lub rentowej, a także odprawy pośmiertnej. Wysokość odpraw emerytalnych i rentowych dochodzi do 6-miesięcznego wynagrodzenia. Jedno z porozumień przewidywało odprawę pośmiertną w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia. Żaden badany ponadzakładowy układ zbiorowy pracy nie przewidywał innej formy wynagrodzenia niż pieniężna. Dość często strony układów przewidują możliwość przyznawania nagród przez pracodawców. Zasadą są nagrody pieniężne. W jednym przypadku przewidziano, że pracodawca w formie nagrody (po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej) może przyznać dodatkowy urlop w wymiarze od 3 do 7 dni, które pracownik musi wykorzystać w ciągu 3 miesięcy od przyznania takiej nagrody.

Gdy chodzi o czas pracy, dość często pojawiały się też powtórzenia przepisów powszechnie obowiązujących (dotyczących np. norm czasu pracy). W kilku z badanych układów zdarzyło się zmniejszenie dobowej normy czasu pracy dla pracowników wykonujących pracę w określonych warunkach (uciążliwych, szkodliwych) do 7,5, 7, a nawet do 6 godzin na dobę przy odpowiednim obniżeniu normy średniotygodniowej. Częstym rozwiązaniem jest zwiększanie wymiaru przerwy wliczanej do czasu pracy (art. 134 k.p.) lub przyznanie przerwy dodatkowej. W niektórych branżach partnerzy społeczni wprowadzali dodatkowe dni wolne od pracy (tzw. święta branżowe), np. Barbórka czy Dzień Elektryka. Gdy chodzi o organizację czasu pracy, to zależności od specyfiki wykonywanej pracy oraz potrzeb pracodawców układy wprowadzają szczególne systemy czasu pracy, w tym system pracy w ruchu ciągłym<sup>30</sup>. Okresy rozliczeniowe, co do zasady, nie wykraczają poza podstawę kodeksową (stosowane były m.in. okresy miesięczne, a także 3- oraz 4-miesięczne). W badanych porozumieniach nie skorzystano z możliwości ich przedłużenia (art. 129 § 2 k.p.). Nie stosowano szerzej również innych form uelastycznienia organizacji pracy, które pojawiły się w ostatnich latach (np. ruchomy czas pracy). Problematyka urlopów pracowniczych była regulowana jedynie w niektórych układach. Ponownie pojawiały się regulacje stanowiące powtórzenie standardów ustawowych. Pojedyncze odstępstwa od przepisów powszechnie obowiązujących dotyczyły m.in. wcześniejszego nabycia prawa do 26 dni urlopu (po 5, a nie po 10 latach pracy) oraz prawa do dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego związanego z pracą w warunkach szkodliwych. Zdarzały się układy, które przewidywały urlopy dla poratowania zdrowia, leczenia sanatoryjnego czy leczenia uzdrowiskowego, które można uznać za szczególne postaci zwolnień z obowiązku świadczenia pracy (z reguły uwzględniające specyfikę wykonywanej pracy, np. jej uciążliwość). W niektórych porozumieniach pojawiały się wreszcie regulacje dotyczące odzieży roboczej lub posiłków profilaktycznych. Wśród (dość rzadkich) postanowień dotyczących trwałości zatrudnienia pojawia się wymóg uzasadnienia przy wypowiedzeniu każdej umowy o pracę, przedłużanie okresów wypowiedzenia oraz zwiększanie

liczby dni wolnych na poszukiwanie pracy. Wyjątkowo układy przewidywały obowiązek zatrudnienia (np. członków rodziny zmarłego pracownika) oraz odnosiły się do przebiegu kariery. W niektórych układach określono zasady obliczania stażu „branżowego”. W jednym przyjęto, że do zakładowego stażu pracy będą się wliczać (za zgodą pracownika) wszystkie okresy zatrudnienia.

W analizowanych układach zbiorowych pracy dominują (co nie powinno zaskakiwać) postanowienia dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. W przypadku części układów ponadzakładowych były to w zasadzie jedyne (z zastrzeżeniem drobnych wyjątków) postanowienia normatywne, a co najmniej jedyne o charakterze *stricte* autonomicznym (w innych sferach postanowienia układowe ograniczały się do powtarzania przepisów prawa powszechnie obowiązującego). W sferze zapłacowej potencjał układów zbiorowych jest słabiej wykorzystywany. Bardziej rozbudowane postanowienia pojawiają się w dużych układach zawieranych przez organizacje pracodawców. Należy podkreślić różnice między układami zawieranymi przez organy administracji publicznej oraz w sektorze prywatnym.

## Postanowienia obligacyjne

Jeśli chodzi o postanowienia obligacyjne, w prawie wszystkich badanych układach występowały zobowiązania stron dotyczące publikacji i interpretacji postanowień tych aktów. Częstym postanowieniem jest zobowiązanie pracodawców do zawiadomienia pracowników o wejściu w życie układu, o zmianach dotyczących układu (chodzi tutaj o protokoły dodatkowe), o wypowiedzeniu układu i jego rozwiązaniu. Ponadto pracodawcy zobowiązują się w większości przypadków do dostarczenia określonej liczby egzemplarzy układu dla organizacji związkowych oraz udostępnienia jego treści na żądanie pracownika. W tych przypadkach obowiązki są nakładane na podmioty, które nie są bezpośrednio stroną układu (lecz są reprezentowane). W większości układów strony zobowiązywały się do wyjaśniania wspólnie postanowień i interpretacji treści układu. W niektórych przypadkach przewidziano w tym celu powołanie specjalnej komisji składającej się z przedstawicieli związków zawodowych i pracodawcy. Liczebność komisji jest różna, ale we wszystkich przypadkach mają one charakter parytetowy (równa liczba reprezentantów każdej ze stron).

Rzadko stosowanymi rozwiązaniami były postanowienia w sprawie przedłużenia skuteczności układu zbiorowego (tzw. klauzula wieczności)<sup>31</sup> oraz zobowiązanie się strony związkowej do niepodejmowania akcji zbiorowych, w tym strajku (tzw. klauzula pokoju społecznego). Zdecydowana mniejszość układów regulowała kwestie rozwiązywania sporów, jakie w trakcie negocjacji mogą powstać między stronami (art. 241<sup>3</sup> § 2 k.p.). Partnerzy społeczni ograniczają się z reguły do ogólnych deklaracji, np. że „spory powinny być rozstrzygane polubownie i w dobrej wierze”, zaś w przypadku gdy sporu nie da się rozwiązać mają zastosowanie przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>32</sup>. Jeden z układów zawierał natomiast swoiste doprecyzowanie procedury ustawowej<sup>33</sup>. Gdy

chodzi o monitorowanie funkcjonowania porozumień, w niektórych układach ich strony zobowiązywały się do dokonania pierwszej oceny po roku obowiązywania danego aktu oraz do corocznego dokonywania kolejnych ocen.

W zakresie gwarancji funkcjonowania związków zawodowych strona pracodawcza zobowiązywała się m.in. do zapewnienia nieodpłatnie pomieszczeń biurowych oraz środków niezbędnych do działania i funkcjonowania związków zawodowych (m.in. sprzęt poligraficzny, telefon z oddzielnym numerem, umeblowanie pomieszczeń, dostęp do Internetu, nieodpłatne udostępnianie sal konferencyjnych na spotkania związkowe). W niektórych układach regulowano wyraźnie (z reguły gwarantując na poziomie wyższym niż wynikający z ustawy) zwolnienie działaczy związkowych z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powtarzano też przepisy chroniące przed rozwiązaniem lub zmianą stosunku pracy osób pełniących funkcje związkowe. W niektórych porozumieniach starano się tworzyć pewne ramy formalne dla relacji zbiorowych. Można tutaj podać przykład kwartalnych spotkań konsultacyjnych pracodawcy ze związkami, pokrycie kosztów podróży służbowej członków organizacji związkowej biorących udział w posiedzeniach komisji i zespołów roboczych związanych z działalnością organizacyjną podmiotu zatrudniającego czy też zapraszanie przedstawicieli związków zawodowych na posiedzenia organów kolegialnych pracodawcy, na których omawiane są sprawy dotyczące praw i obowiązków pracowników.

Również wśród postanowień obligacyjnych stosowana jest technika powtarzania przepisów, np. w zakresie wprowadzania zmian w drodze protokołów dodatkowych, prawa stron do wypowiedzenia układu czy wspomnianej już klauzuli wieczności (to ostatnie powtórzenie staje się zresztą źródłem wątpliwości interpretacyjnych wobec zakwestionowania przez Trybunał Konstytucyjny przepisu, który był podstawą stosowania tego rodzaju rozwiązań). Wydaje się, że nawet w sferze obligacyjnej, gdzie swoboda partnerów społecznych jest stosunkowo duża, nie wykorzystywano wielu możliwości, jakie niesie ze sobą dialog ponadzakładowy.

## Inne postanowienia układowe

O ile kodeks pracy tworzy podstawy do wyróżnienia tzw. trzeciej części układu (art. 240 § 2 k.p.), o tyle praktyka układów ponadzakładowych wskazuje, że postanowienia, które można byłoby zaliczyć do tej grupy, nie zawsze są technicznie wyodrębniane. W niektórych przypadkach pojawiają się one obok typowych postanowień normatywnych (co zresztą ma pewne uzasadnienie, gdyż również postanowienia należące do tzw. trzeciej części układu kształtują prawa i obowiązki osób trzecich, tyle że zazwyczaj w wymiarze zbiorowym). W sferze socjalnej najczęściej przewidywano utworzenie u pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz regulowano wysokość odpisu na ten fundusz. Gdy chodzi o zasady działania funduszu, odsyła się zazwyczaj do odpowiednich regulaminów. Część układów przewidywała dodatkowo różnego rodzaju świadczenia o charakterze socjalnym (bardzo zróżnicowane), do których można zaliczyć deputaty, zapewnienie nieodpłat-

nej opieki medycznej, a nawet w jednym przypadku bezpłatne mieszkania dla pracowników zajmujących określone stanowiska. Z uprawnień socjalnych (lub ich części) mogą korzystać, obok pracowników, także emeryci i renciści oraz członkowie rodzin pracowników (w niektórych układach szczególne uprawnienia dla wdów i sierot, co ma znaczenie zwłaszcza w branżach, gdzie występują poważne zagrożenia dla zdrowia i życia zatrudnionych). Zaden z układów nie przewidywał natomiast utworzenia dodatkowych form zbiorowej reprezentacji interesów pracowniczych (np. stałego przedstawicielstwa załogi).

## Zakończenie

Przeprowadzone badania prowadzą do wniosku, że ponadzakładowe układy zbiorowe pracy są obecnie instytucją o niewielkim znaczeniu praktycznym. Ich liczba, a przede wszystkim zakres stosowania (krąg osób objętych), systematycznie się zmniejsza (szacunkowo jest to tylko ok. 200 000 pracowników). Bardzo niepokoi brak jakiegokolwiek aktywności partnerów społecznych w tym zakresie. Według rejestru ostatni ponadzakładowy układ zbiorowy zawarto w 2014 r., podczas gdy zawarte wcześniej układy są rozwiązywane albo odstępuje się od nich. Dotyczy to także dużych porozumień, zawartych przez organizacje pracodawców. Również treść przeanalizowanych układów wskazuje, że potencjał tej instytucji nie jest wykorzystywany (ich realne znaczenie widać głównie w sferze wynagrodzeń oraz w przypadku niektórych większych układów). Pewną specyfiką charakteryzują się układy zawierane przez organy administracji publicznej.

Przyczyny obecnego stanu rzeczy są złożone. Do pewnego stopnia jest to efekt przyjętych rozwiązań prawnych, które nie zachęcają do prowadzenia dialogu ponadzakładowego. Roli prawa w tym przypadku nie należy jednak przeceniać. Równie ważna wydaje się sytuacja samych partnerów społecznych oraz jakość prowadzonego przez nich dialogu. Biorąc pod uwagę ogólne tendencje, można się zastanawiać, czy budowa (odbudowa) układów wielozakładowych jest w ogóle możliwa. Jest to część pytania o wizję kształtowania ładu społecznego, na którą ustawodawca wcześniej czy później będzie musiał odpowiedzieć. W tym kontekście szkoda byłoby jednak nie podjąć próby skorzystania z potencjału, jaki niesie ze sobą instytucja będąca syntezą autonomii i dość skutecznej ochrony zatrudnionych, i która może być jednym z ważnych instrumentów budowania społecznej gospodarki rynkowej.

<sup>1</sup> Pewne zmiany zostały wprowadzone w ramach dużej reformy zbiorowego prawa pracy z 2018 r. (ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, DzU poz. 1608). Nie spowodowały one jednak zasadniczej przebudowy rokowań wielozakładowych. Dalej idące propozycje znalazły się w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy, który zakładał przebudowę prawnej regulacji ponadzakładowych układów zbiorowych pracy (głównie z myślą o ożywieniu tej instytucji). Projektu nie skierowano jednak do prac legislacyjnych. Tekst projektu zob. <https://www.gov.pl/attachment/52578a66-6c2b-4c28-8772-f69888081930>

<sup>2</sup> B. Surdykowska (2019, s. 143–144) zwraca uwagę, że mógł to być efekt potencjału partnerów społecznych, lecz również określonych rozwiązań prawnych, w tym różnego rodzaju sposobów rozszerzania zakresu porozumień, w tym przez stosowanie mechanizmów generalizacyjnych czy skutku *erga omnes*. Zob. też Schulten, Müller, 2015, s. 347.

<sup>3</sup> Na ten temat m.in. van Klaveren, Gregory, 2019, s. 25; Liunkunen, 2018, s. 38. Nastąpiło swoiste związanie relacji zbiorowych z celami politycznymi.

<sup>4</sup> Szerzej zob. m.in. Laulom, 2018, s. 24 i n. Na marginesie warto zauważyć, że osłabienie rokowań wielozakładowych z reguły powodowało zmniejszenie roli rokowań zbiorowych w ogóle (rokowania zakładowe nie umożliwiają objęcia standardami zbiorowymi tak dużej grupy zatrudnionych). Na temat prób (jak się wydaje dość udanych) odbudowy rokowań branżowych w Portugalii zob. Coelho Moreira, 2017, s. 108 i n.

<sup>5</sup> Vigneau, 2018, s. 204. Sferą, w której zjawisko to stało się szczególnie widoczne, była prawna regulacja czasu pracy.

<sup>6</sup> Przepis ten stanowi ogólnie o układach zbiorowych pracy, obejmując różne ich postaci. Należy więc przyjąć, że gwarancje dotyczą również układów wielozakładowych, które tradycyjnie stanowiły ważny instrument kształtowania warunków zatrudnienia.

<sup>7</sup> <http://www.dialog.gov.pl/układy-zbiorowe-pracy---1974-1994/>

<sup>8</sup> Szerzej zob. Goździewicz, 1996, s. 176–178. Zob. też art. 9 ust. 6 ustawy nowelizującej. Do pewnego stopnia liczono więc, że system autonomicznych aktów ponadzakładowych będzie można zbudować na bazie wcześniejszych układów (porozumień). Kolejna duża nowelizacja (ustawa z 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU nr 107, poz. 1127 ze zm.) miała na celu m.in. wyeliminowanie rozwiązań, które budziły wątpliwości z punktu widzenia Konstytucji (Zieliński, 2001, s. 25) oraz usprawnienie procedury układowej (Sierocka, 2019, s. 764).

<sup>9</sup> Zgodnie z art. 238 § 2 k.p. przepisy rozdziału I odnoszące się do układu stosuje się odpowiednio do układu ponadzakładowego i układu zakładowego.

<sup>10</sup> Wyjątek stanowią układy zbiorowe zawierane dla pracodawców wchodzących w skład tej samej osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej (art. 241<sup>28</sup> k.p.), które są układami zakładowymi. W ten sposób kategoria układów zakładowych obejmuje układy zawierane na poziomie zakładu pracy w ścisłym znaczeniu oraz układy zawierane na poziomie przedsiębiorstwa.

<sup>11</sup> Do układów tych stosuje się przepisy art. 239–241<sup>1</sup>, art. 241<sup>2</sup> § 1 i 3, art. 241<sup>3</sup>–241<sup>9</sup> § 1 i 2 oraz art. 241<sup>10</sup>–241<sup>13</sup> k.p. Są to ogólne przepisy o układach zbiorowych pracy. Nie stosuje się przepisów dotyczących układów ponadzakładowych, gdyż te dotyczą stron układu oraz pewnych elementów procedury układowej, które są uregulowane w samej uRDS.

<sup>12</sup> Organizacją reprezentującą pracowników jest organizacja, która zrzesza pracowników, dla których układ zbiorowy ma być zawarty. Dotyczy to również federacji związków zawodowych, w skład którego wchodzi te organizacje związkowe, a także konfederacji zrzeszającej takie organizacje związkowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych (art. 238 § 1 pkt 2 k.p.).

<sup>13</sup> W razie odmowy na potrzeby danej procedury układowej reprezentatywność tracą wszystkie organizacje, w miejsce których powinna wступить konfederacja, do której skierowany został wniosek (art. 241<sup>14a</sup> § 1 k.p.). Rozwiązanie to jest oceniane krytycznie zarówno ze względu na ingerencję w autonomię partnerów społecznych, jak i potencjalne konsekwencje (brak podmiotu mogącego uczestniczyć w rokowaniach) (zob. Sierocka, 2019,

s. 764–765 oraz powołaną tam literaturę). Trzeba jednak podkreślić ograniczony zakres stosowania tego mechanizmu (reprezentatywność uzyskana „pośrednio”).

<sup>14</sup> Zmiana stanowiła jeden z elementów wzmacniania pozycji największych związków zawodowych (central związkowych). Reprezentatywność pozostaje swoistą regułą kolizyjną (por. m.in. Pliszkiwicz, Seweryński, 1995, s. 4).

<sup>15</sup> Instytucja generalizacji, już choćby ze względu na brak układów ponadzakładowych, pozostaje martwa.

<sup>16</sup> Zob. art. 9 ustawy z 9 listopada 2000 r.

<sup>17</sup> W przeszłości odrębne umocowanie do zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych zawierało nieobowiązujące już zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 26 kwietnia 1995 r. w sprawie określenia ogólnokrajowych podmiotów gospodarczych, których statutowe organy mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy (MP nr 22, poz. 267). Zarządzenie wskazywało 6 takich podmiotów (zawarto 5 układów). Układy zawarte na podstawie zarządzenia obowiązują do czasu ich rozwiązania, a podmioty, które je zawarły, mają w tym okresie uprawnienia przysługujące stronom (art. 7 ustawy z 9 listopada 2000 r.).

<sup>18</sup> W takiej sytuacji rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu wyznacza organizacjom związkowym termin na przystąpienie do rokowań. Termin nie może być krótszy niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu. Jeśli w wyznaczonym terminie do rokowań nie przystąpią wszystkie organizacje związkowe, do prowadzenia rokowań są uprawnione te organizacje, które do rokowań przystąpiły. W rokowaniach musi jednak uczestniczyć co najmniej jedna organizacja reprezentatywna w rozumieniu art. 25<sup>2</sup> ust. 1 u.z.z. (art. 241<sup>16</sup> § 3 k.p.). Również w tym przypadku możliwe jest wyłonienie wspólnej reprezentacji albo odrębne działanie poszczególnych związków (art. 241<sup>16</sup> § 2 k.p.). Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań (art. 241<sup>16</sup> § 4 k.p.). Ostatecznie układ zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organizacje reprezentatywne uczestniczące w rokowaniach (art. 241<sup>16</sup> § 5 k.p.).

<sup>19</sup> W razie połączenia lub podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału (art. 241<sup>19</sup> § 1 k.p.). Natomiast w razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu (art. 241<sup>19</sup> § 2 k.p.). Informacje dotyczące przekształceń podmiotowych podlegają zgłoszeniu do rejestru układów (art. 241<sup>19</sup> § 4 k.p.).

<sup>20</sup> Wyjątek stanowią zasady wynagradzania kadry kierowniczej zakładu pracy, które mogą zostać uregulowane tylko w układzie ponadzakładowym (art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p.).

<sup>21</sup> Kwestia ta była już podejmowana w nauce (zob. m.in. Goździewicz, 2010, s. 104; Czarnecki, 2014; Gładoch, 2016). Niemniej jednak potrzebne wydaje się podsumowanie dotychczasowych badań i analiz.

<sup>22</sup> Szczegółowa analiza dotyczyła około 20 układów ponadzakładowych, które nie zostały rozwiązane i są porozumieniami aktywnymi.



<sup>23</sup> Dane na podstawie <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/układy-zbiorowe-pracy/stan-rejestru-prowadzonego-przez-ministra-rodziny-pracy-i-polityki-społecznej>. Jedynie w kilku przypadkach obowiązywanie standardów układowych stanowiło efekt zawarcia porozumienia przewidzianego w art. 9 ust. 2 ustawy nowelizującej z 1994 r. (wstąpienie w prawa i obowiązki stron układów zawartych przed wejściem w życie nowelizacji). Układy te, zawarte m.in. w górnictwie oraz energetyce, znalazły się na początku nowego rejestru. Jednocześnie wskazuje to na stosunkowo niewielkie znaczenie praktyczne mechanizmów przejściowych. System układów ponadzakładowych musiał być w zasadzie budowany od podstaw.

<sup>24</sup> W razie rozwiązania organizacji pracodawców pracodawca może odstąpić od układu. Zob. też art. 11 ustawy z 9 listopada 2000 r.

<sup>25</sup> Zob. <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/układy-zbiorowe-pracy/stan-rejestru-prowadzonego-przez-ministra-rodziny-pracy-i-polityki-społecznej>. Oznacza to istotny regres w stosunku do wcześniejszych szacunków (Goździewicz, 1996, s. 89), gdy zakładano objęcie około 500 000 pracowników.

<sup>26</sup> <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartal-2018-roku,4,32.html>

<sup>27</sup> Jakkolwiek (przynajmniej częściowe) zrównanie pozycji układowej pracowników oraz osób zatrudnionych na innej podstawie dokonało się za sprawą nowelizacji z 5 lipca 2018 r., to jednak już wcześniej istniała możliwość objęcia nie-pracowników układami pracowniczymi (d. art. 239 § 2 k.p.). Niewątpliwie potrzeba czasu, aby układy zbiorowe (nie tylko ponadzakładowe) mogły się stać realnym instrumentem kształtowania warunków zatrudnienia poza stosunkiem pracy.

<sup>28</sup> W tych przypadkach partnerzy społeczni sami wprowadzali ograniczenie dotyczące z mocy prawa układów zakładowych, co można tłumaczyć np. ograniczonym zakresem stosowania badanych porozumień.

<sup>29</sup> Prawo do pierwszej nagrody nabywa się zazwyczaj po 10 lub 15 latach pracy. Prawo do kolejnych nagród wymaga przepracowania dalszych 5 lat. Dłuższy staż pracy oznacza zazwyczaj wyższą nagrodę. Górną granicę stanowiło najczęściej 400% wynagrodzenia zasadniczego, choć w kilku badanych układach było to świadczenie wyższe (500% wynagrodzenia zasadniczego).

<sup>30</sup> Uciążliwość pracy w ruchu ciągłym może być w jakiś sposób rekompensowana (np. przez przyznanie pracownikom dodatkowe dnia wolnego za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie).

<sup>31</sup> Trzeba jednak pamiętać, że część badanych układów była zawierana w czasie obowiązywania przepisu przewidującego przedłużenie skuteczności układów z mocy prawa (d. art. 241<sup>7</sup> § 4 k.p.).

<sup>32</sup> W rezultacie należałoby więc przyjąć, że intencją stron nie było wyłączenie procedury rozwiązania sporów zbiorowych (co kodeks pracy, w pewnym zakresie, dopuszcza).

<sup>33</sup> W przypadku powstania sporu zbiorowego (wymagane zgłoszenie sporu na piśmie) strony niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zgłoszenia sporu, powinny przystąpić do rokowań. Wyraźnie przesądza to też, że koszty poniesione w związku z udziałem niezależnego arbitra (w razie niepowodzenia rokowań) ponosi strona pracodawcza (pracodawca).

## Bibliografia

- Baran, K. W. (2018). O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9), <https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.2098>
- Coelho Moreira, T. (2018). The Revival of Sectoral Collective Bargaining: The Portuguese Experience. W: S. Laulom (red.), *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis. Bulletin of Comparative Labour Relations*, 99.
- Czarnecki, P. (2014). Bariery prawne w zakresie rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym w Polsce. W: J. Czarzasty (red.), *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji*. Warszawa.
- Funk, L., Lesch, H. (2004). Industrial relations in Central and Eastern Europe: Organisational characteristics, Co-determination and labour disputes. *Intereconomics*, 39(5), <https://doi.org/10.1007/BF03031784>
- Gładoch, M. (2016). Kilka uwag o przyczynach kryzysu układów zbiorowych pracy. W: M. Latos-Milkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*. Warszawa.
- Goździewicz, G. (1996). *Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Po nowelizacji kodeksu pracy*. Warszawa.
- Goździewicz, G. (2010). Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działania związków zawodowych. W: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*. Gdańsk.
- Hajn, Z. (2016). Konkurencja między przedsiębiorcami a prawo pracy. W: M. Latos-Milkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*. Warszawa.
- Jaśkowski, K. (2019). W: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- van Klaveren, M., Gregory, D. (2019). *Restoring multi-employer bargaining in Europe: prospects and challenges*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Laulom, S. (red.). (2018). Collective Bargaining Developments in Times of Crisis. *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 99.
- Liukunnen, U. (2018). *The Role of Collective Bargaining in Labour Law Regimes. Draft General Report, XXth Congress of the International Academy of Comparative Law*. Fukuoka, Japan 22–28 July 2018.
- Pisarczyk, Ł. (2019). *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*. Warszawa.
- Pliszkiewicz, M., Seweryński, M. (1995). Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy. *Państwo i Prawo*, (9).
- Schulten, T., Müller, T. (2015). W: S. Lehndorff (red.), *European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining w: Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe — revisited*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Sierocka, I. (2019). W: K. W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Warszawa.
- Surdykowska, B. (2019). W: P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem*. Warszawa.
- Vigneau, C. (2018). Negotiating Working Time in Time of Crisis. W: S. Laulom (red.), *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis. Bulletin of Comparative Labour Relations*, 99.
- Walczak, K. (2018). *Zasady wynagradzania u pracodawców-przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*. Warszawa.
- Zieliński, T. (2001). Reforma prawa pracy. Szanse i zagrożenia. *Państwo i Prawo*, (2).