

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW

Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0001-9312-7489
e-mail: l.pisarczyk@wpia.uw.edu.pl

Mgr Jakub Rumian

Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-9482-4929
e-mail: j.rumian@wpia.uw.edu.pl

Mgr Katarzyna Wieczorek

Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0003-1433-7643
e-mail: k.wieczorek@wpia.uw.edu.pl

Zakładowe układy zbiorowe — nadzieja na dialog społeczny?*

Company-level collective agreements —
a glimmer of hope for the social dialogue?

Streszczenie

Artykuł przedstawia prawne uwarunkowania oraz praktykę zakładowych układów zbiorowych. Punkt wyjścia stanowi analiza przepisów kształtujących zakładowe układy zbiorowe, w tym zasady ich zawierania, mechanizm obowiązywania oraz relacje do innych autonomicznych źródeł prawa pracy. Na tym tle prezentowane są dane dotyczące liczby zawieranych i obowiązujących układów zakładowych oraz zakresu objęcia pracowników i innych osób, do których układy zbiorowe są stosowane. Prezentowane dane stanowią efekt badań przeprowadzonych w okręgowych inspektoratach pracy oraz zestawienia analiz i sprawozdań przygotowywanych przez Główny Inspektorat Pracy. Autorzy podejmują próbę oceny potencjalnej i rzeczywistej roli układów zakładowych w kształtowaniu warunków zatrudnienia, zwłaszcza wobec całkowitego załamania się rokowań wielozakładowych.

Słowa kluczowe

zakładowy układ zbiorowy pracy, ponadzakładowy, dialog społeczny, objęcie pracowników postanowieniami układów zbiorowych, warunki zatrudnienia, układy obowiązujące, kryzys

JEL: K31

Uwagi wstępne

Jednym z najważniejszych problemów, przed którym stanął polski ustawodawca w pierwszych dekadach XXI wieku w sferze pracy i jej ochrony, jest kryzys dialogu spo-

Abstract

The article presents the situation of company-level collective agreements in relation to collective bargaining in general. It focuses on normative and statistical aspects, presenting the numbers of concluded and binding agreements, as well as attempting to assess the approximate number of employees and other persons covered by collective agreements (including the situation in particular provinces). This is a starting point for the assessment of the potential and the actual role collective agreements play in shaping the employment conditions, especially when facing the complete collapse of multi-establishment collective agreements. The presented data is the result of a study conducted at Regional Labour Inspectorates and of analyses and reports conducted by the General Labour Inspectorate.

Keywords

company-level collective agreements, multi-establishment, social dialogue, coverage of employees by collective agreements, employment conditions, binding collective agreements, crisis

łecznego. Jego efektem jest coraz wyraźniejszy dysonans między koncepcją kształtowania ładu pracy z udziałem partnerów społecznych a praktyką relacji zbiorowych. Świadomość obecnej sytuacji musi mieć ustawodawca, ma go również nauka i praktyka prawa pracy (zob. m.in.

Stelina, 2009; Goździewicz, 2010, s. 103–104; Świątkowski, 2014, s. 388–389; Czarnecki, 2014; Gładoch, 2016; Surdykowska, 2019, s. 143). Być może płynna nowoczesność, która nas otacza, będzie wymagać nowych środków i metod. Niezależnie od tego trzeba jednak ustalić, jaki jest stan aktualny, w tym co oznacza i jak głęboki jest kryzys układów zbiorowych, który dostrzegamy. Nie ma wątpliwości co do poważnej zapaści, a wręcz atrofii ponadzakładowych układów zbiorowych, które obecnie obejmują jedynie około 200 000¹ spośród kilkunastu milionów zatrudnionych (wykonujących pracę zarobkową)². Z zastrzeżeniem pewnych wyjątków w zasadzie nie występują układy mające charakter branżowy czy zawodowy, które umożliwiłyby ujednolicenie warunków zatrudnienia dla większych grup pracowników, a w rezultacie też bardziej równomierny podział dochodu i ograniczenie konkurencji kosztami pracy. Wobec tego powstaje pytanie, czy rolę regulatora warunków zatrudnienia mogą przejąć i w rzeczywistości przejmują zakładowe układy zbiorowe pracy (ZUZP). Odpowiedź na pierwsze pytanie stanowi konsekwencję miejsca ZUZP w systemie autonomicznych źródeł prawa pracy. Odpowiedź na drugie pytanie wymagała ustalenia rzeczywistego zakresu stosowania układów zakładowych, w tym zwłaszcza liczby objętych nimi pracodawców i pracowników (zatrudnionych)³. Celowi temu służyły badania przeprowadzone w latach 2019–2020 w rejestrach zakładowych układów zbiorowych pracy prowadzonych przez okręgowych inspektorów pracy oraz analiza danych, które są zbierane i opracowywane przez Główny Inspektorat Pracy⁴.

Miejsce zakładowych układów zbiorowych w systemie źródeł prawa pracy

Obecny model układów zbiorowych pracy ukształtował się na początku przemian ustrojowych — zwłaszcza w wyniku głębokiej przebudowy działu jedenastego kodeksu pracy, której dokonano w 1994 r., a której celem było dostosowanie prawa układowego do nowej rzeczywistości politycznej, społecznej i gospodarczej (zob. m.in. Salwa, 1994; Jaśkowski, 1994; Goździewicz, 1996; Wratny (red.), 1998; Lewandowski, 2001 — w odniesieniu do nowelizacji prawa układowego z 2000 r.). Ustawodawca odchodząc od wcześniejszego modelu układów branżowych i zawodowych (pomijając problem rzeczywistego charakteru tych aktów), przewidział dwa rodzaje układów zbiorowych: ponadzakładowe (rozdział 2) i zakładowe (rozdział 3). Z zastrzeżeniem pewnych wyjątków konstrukcja prawna układu zbiorowego jest jednolita, co znajduje odzwierciedlenie m.in. w jego zakresie przedmiotowym⁵, stosunku do ustawy oraz wpływie na sytuację prawną adresatów norm autonomicznych.

Cechą wyróżniającą zakładowe układy zbiorowe jest ich zakres stosowania — u jednego pracodawcy. Wyjątek stanowią układy zakładowe zawierane dla pracodawców wchodzących w skład tej samej osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej (art. 241²⁸ § 1 i 6 k.p.)⁶. Układy zakładowe są zawierane przez poszczególnych pracodaw-

ców oraz działające u nich zakładowe organizacje związkowe (art. 241²³ k.p.)⁷. Dopuszczenie do rokowań tylko sformalizowanych struktur zakładowych lub międzyzakładowych oznacza z definicji istotne ograniczenie potencjału ZUZP, gdyż działają one u stosunkowo niewielu pracodawców (por. Czarnecki, 2014, s. 118 — autor zwraca uwagę, że alternatywą mogłaby być instytucja delegata związkowego). Z inicjatywą zawarcia układu zakładowego może wystąpić każdy z podmiotów mających szczególną zdolność układową (art. 241²⁴ k.p.)⁸. Nie wymaga się (jak ma to miejsce w niektórych innych systemach prawnych) okresowego prowadzenia rokowań zakładowych. Jednak w określonych sytuacjach strona uprawniona do zawarcia układu nie można odmówić podjęcia rokowań zainicjowanych przez stronę przeciwną (art. 241² § 3 k.p.). Ze względu na sposób ukształtowania przesłanek tego obowiązku partnerzy społeczni, przynajmniej teoretycznie, otrzymali dość efektywny instrument inicjowania dialogu układowego. Regulacja przebiegu rokowań pozostawia znaczną swobodę ich uczestnikom, co można uznać za wyraz poszanowania autonomii zbiorowej. Formę ingerencji stanowi mechanizm kolizyjny na wypadek gdy pracownicy są reprezentowani przez więcej niż jedną strukturę związkową. Rokowania mają być prowadzone z udziałem wszystkich zakładowych organizacji związkowych (art. 241²⁵ § 1 k.p.)⁹ lub tych, które w terminie wyznaczonym przez podmiot inicjujący procedurę (nie krótszym niż 30 dni) przystąpiły do rokowań (art. 241²⁵ § 2 k.p.), jednak pod warunkiem uczestniczenia w nich co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25³ ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych (art. 241²⁵ § 3 k.p.)¹⁰. Układ zawierają pracodawca oraz co najmniej wszystkie organizacje reprezentatywne uczestniczące w rokowaniach (art. 241²⁵ § 5 k.p.). Pozycja organizacji reprezentatywnych w rokowaniach w pewien sposób ułatwia ich prowadzenie, zwiększając też szansę na zawarcie układu¹¹. Układy zakładowe podlegają rejestracji przez właściwych okręgowych inspektorów pracy (art. 241¹¹ § 1 pkt 2 k.p.). Procedurę zawarcia układu zakładowego, jakkolwiek jest ona bardziej sformalizowana niż inne postaci prowadzenia dialogu społecznego, trudno byłoby uznać za zasadniczą przeszkodę w nawiązaniu relacji między partnerami społecznymi na poziomie zakładu pracy.

Postanowienia układów zakładowych nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż postanowienia układów ponadzakładowych (art. 241²⁶ § 1 k.p.)¹². Potencjalnie konstrukcja ta mogłaby stanowić istotne ograniczenie autonomii partnerów społecznych na poziomie zakładowym. W takim modelu układy ponadzakładowe zazwyczaj tworzą ramy, w których poruszają się strony dialogu zakładowego¹³. Efektem jest ujednolicenie warunków zatrudnienia dla dużych grup pracowników (układy branżowe to szansa na szeroki zakres objęcia, w tym mniejszych pracodawców i pracowników, np. atypowych, słabiej reprezentowanych na poziomie zbiorowym — zakres nieosiągalny w oparciu o same tylko rokowania zakładowe)¹⁴, ograniczenie możliwości konkurencji kosztami pracy (zob. szerzej Hajn, 2016), a w rezultacie też bardziej równomierny podział wypracowywanego dochodu.

W okresach dekonunktury, a zwłaszcza poważniejszych kryzysów, taki model może się jednak okazać zbyt sztywny, nie dając pracodawcom możliwości dostosowania warunków pracy i płacy do zmieniających się okoliczności. Ogranicza to konkurencyjność przedsiębiorstw, a nawet zagraża podstawom ich funkcjonowania. Dlatego w następstwie kryzysu gospodarczego wiele państw zdecydowało się na przebudowę modelu rokowań zbiorowych, wzmacniając rokowania zakładowe kosztem wielozakładowych (decentralizacja rokowań zbiorowych)¹⁵. W niektórych przypadkach była to swoista rewolucja oznaczająca przeniesienie ciężaru rokowań na poziom przedsiębiorstwa, w niektórych raczej korekta, która nie zachwiała systemem rokowań branżowych¹⁶. W Polsce wobec faktycznej słabości układów ponadzakładowych problem ten w zasadzie nie wystąpił. W rezultacie nie było też potrzeby tworzenia nowych mechanizmów pozwalających na odchodzenie od standardów ponadzakładowych u konkretnych pracodawców (np. klauzul otwierających)¹⁷. Wobec decentralizacji *de facto* nie jest już konieczna dalsza decentralizacja *de iure*.

Ustawodawca zdaje się nie ingerować w poziom, na którym są prowadzone rokowania układowe, teoretycznie pozostawiając tę kwestię samym partnerom społecznym, którzy — w zależności od okoliczności i potrzeb — mogą się zdecydować na zawarcie tak układu zakładowego, jak i ponadzakładowego. Te pozornie neutralne regulacje należy jednak skonfrontować z przyjętą formułą układów ponadzakładowych. Skutek *erga omnes* układów zbiorowych (decydujący o zaliczeniu ich do kategorii porozumień normatywnych, zob. m.in. Szubert, 1960, s. 26–27) nie jest przewidziany po stronie pracodawczej. Układ ponadzakładowy jest zawierany w imieniu pracodawców zrzeszonych w organizacji będącej stroną układu (art. 241¹⁴ pkt 2 k.p.)¹⁸. Rozszerzenie zakresu stosowania układu w drodze decyzji ministra właściwego do spraw pracy (art. 241¹⁸ k.p.) nie jest klasycznym mechanizmem generalizacyjnym, który umożliwiłby nadanie normom układowym charakteru powszechnie obowiązującego (abstrahując od faktu, że obecnie po prostu brak porozumień, których skuteczność mogłaby zostać rozszerzona). W takim modelu układy ponadzakładowe (zwłaszcza w sektorze prywatnym) mogą odgrywać znaczącą rolę pod warunkiem silnej faktycznej pozycji partnerów społecznych. Wydaje się, że ten fundamentalny warunek nie jest spełniony. Organizacje pracodawców reprezentują obecnie tylko kilka procent pracodawców¹⁹ (zatrudniających kilkanaście procent pracowników²⁰). Abstrahując od innych problemów (napięcia między partnerami społecznymi, ich zróżnicowana pozycja i zakres reprezentacji w poszczególnych branżach), w żadnym razie nie może być to podstawa ukształtowania się systemu układów wielozakładowych na wzór funkcjonujących w Europie Zachodniej. Trudno dziś stwierdzić, do jakiego stopnia była to świadoma decyzja ustawodawcy (preferującego rokowania zdecentralizowane, a przez to bardziej elastyczne), a na ile o kształcie systemu przesądził zbieg różnego rodzaju okoliczności, które trudno było przewidzieć u progu przemian i przy okazji kolejnych nowelizacji²¹.

Zakładowe układy zbiorowe występują obok innych aktów zakładowych — uznawanych za specyficzne źródła prawa pracy: opartych na ustawie (normatywnych) porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów (art. 9 § 1 k.p.), a także nienależących do tej kategorii (niewymienionych w art. 9 § 1 k.p.): obwieszczeń (art. 150 § 1 k.p.) oraz różnego rodzaju aktów nienazwanych, w tym porozumień lub aktów wydawanych przez pracodawców, w tym nienazwanych aktów kierownictwa²². Inne oparte na ustawie normatywne porozumienia zbiorowe regulują materie wyraźnie wskazane przez ustawodawcę²³. W przypadkach, gdy ustawodawca umożliwia wprowadzanie określonych rozwiązań w drodze układów lub innych porozumień zbiorowych (szczególne elementy organizacji pracy, mechanizmy antykryzysowe)²⁴, partnerzy społeczni z reguły wybierają prostsze w zawieraniu porozumienia niebędące układami²⁵. Ze swojej istoty, jako akty o ograniczonym zakresie przedmiotowym lub czasowym, inne porozumienia zbiorowe nie mają potencjału, aby stać się podstawowym elementem zbiorowego kształtowania warunków zatrudnienia, jednocześnie zmniejszając jednak atrakcyjność układów zbiorowych. Dodatkowo wątpliwości budzi hierarchiczna relacja układów zakładowych do innych porozumień zbiorowych. Jakkolwiek ustawa posługuje się koniunkcją, sugerującą tę samą moc prawną, w ostatnim czasie można dostrzec pewną tendencję do uznawania swoistego pierwszeństwa układowego (uzasadnianego szczególnym charakterem i znaczeniem układów zbiorowych)²⁶. Pracodawcy zatrudniający określoną liczbę pracowników²⁷ nieobjętych postanowieniami układu zbiorowego mają obowiązek wydania regulaminu wynagradzania (art. 77² § 1 oraz § 1² k.p.), a także regulaminu pracy (art. 104 § 1 i 1¹ k.p.). Literalne brzmienie przepisów (art. 77² § 1¹ oraz 104 § 2 k.p.) mogłoby sugerować niedopuszczalność wydawania regulaminów przez pracodawców objętych układami zbiorowymi. O ile w przypadku regulaminu wynagradzania takie rozwiązanie można jeszcze uzasadniać ich przedmiotem regulacji (preferencje dla układów zbiorowych)²⁸, o tyle już w przypadku spraw porządkowo-organizacyjnych koegzystencja układu i regulaminu pracy stanowi sytuację naturalną, a nawet (wobec zmienności i szczegółowości pewnych materii) pożądaną. Układy obowiązują równolegle obok regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (stanowiącego podstawę funkcjonowania funduszu) oraz statutów (będących aktami ustrojowymi określonych podmiotów) i różnego rodzaju aktów nienazwanych. Hierarchicznie zakładowe układy zbiorowe mają pierwszeństwo przed regulaminami i statutami (art. 9 § 3 k.p.) (zob. m.in. Rączka, 1996, s. 10). Dotyczy to jednak tych sfer, w których możliwe jest do zastosowania kryterium korzystności. Ocenie z tej perspektywy, co do zasady, nie podlegają reguły porządkowo-organizacyjne stanowiące przedmiot regulaminu pracy czy obwieszczenia. Powoduje to wątpliwość, czy tego rodzaju konflikt ma być rozstrzygany w oparciu o zasadę hierarchiczną (i czy w sferze porządkowo-organizacyjnej układ ma również pierwszeństwo), czy też należałoby stosować zasadę czasową lub

kryterium zakresu regulacji. Relacja zakładowych układów zbiorowych do regulaminów i statutów oraz innych aktów zakładowych jest z pozoru neutralna i komplementarna. W rzeczywistości, ze względu na swoistą obawę przed zawieraniem układów zbiorowych, są one wypierane przez regulaminy, w tym zwłaszcza regulaminy wynagradzania (zob. Florek, 2015, nr 3, s. 21–22), a nawet akty nienazwane (np. porozumienia zawierane bez odrębnej podstawy prawnej ze związkami zawodowymi). W rezultacie inne akty autonomiczne, w założeniu uzupełniające system układów zbiorowych, przynajmniej w pewnym zakresie, przyczyniają się do jego osłabienia, co jest wynikiem określonych uwarunkowań faktycznych, w tym nastawienia pracodawców, choć w pewnym stopniu pewnie też rozwiązań ustawowych.

Liczba i zakres obowiązywania zakładowych układów zbiorowych

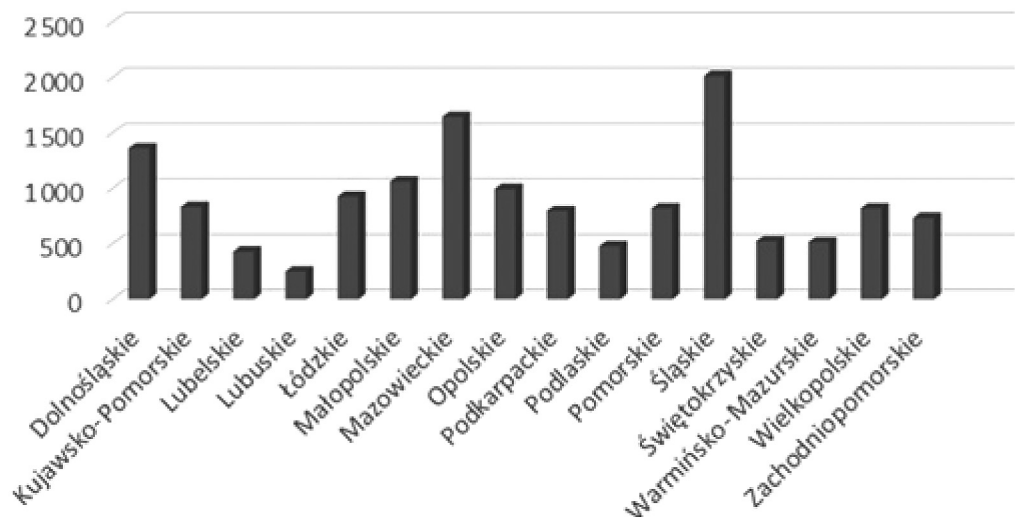
Liczba obowiązujących układów zbiorowych pracy stanowi pochodną kilku czynników: liczby zawieranych porozumień, czasu, na jaki są zawierane (czas nieokreślony albo określony), a także mechanizmów prowadzących do ich rozwiązania. Zakres objęcia układami to z kolei konsekwencja liczby pracodawców, do których porozumienie znajduje zastosowanie, wielkości tych pracodawców, kategorii osób objętych postanowieniami układowymi (pracownicy, zatrudnieni na innej podstawie niż stosunek pracy, emeryci i renciści, członkowie rodzin), wreszcie wyłączeń z zakresu podmiotowego. Od 1995 roku okręgowi inspektorzy pracy zarejestrowali 14 174 zakładowe układy zbiorowe pracy. Ich rozkład geograficzny, biorąc pod uwagę poziom rozwoju społeczno-gospodarczego poszczególnych regionów, nie jest zaskoczeniem. Najwięcej zakładowych układów zbiorowych pracy zostało zarejestrowanych w województwach śląskim (2012), mazowieckim (1643) i dolnoślą-

skim (1359), a najmniej w lubuskim (250), lubelskim (428), podlaskim (475), warmińsko-mazurskim (513) i świętokrzyskim (522) (zob. rysunek 1)²⁹. Spośród ponad 14 000 zarejestrowanych ZUZP w 2020 roku za obowiązujące uznawano 6734 (około 47%)³⁰. W województwie mazowieckim było to około 43% zarejestrowanych układów, a w województwie śląskim 59%. Najwyższy procent układów obowiązujących występuje w województwach lubelskim i lubuskim (odpowiednio 80 i 75%) (zob. rysunek 2). Dane te mogą odzwierciedlać zróżnicowane natężenie procesów gospodarczych i społecznych w poszczególnych województwach.

Dynamika zawierania układów zbiorowych w ostatnich latach nie jest łatwa do scharakteryzowania. Liczby zawieranych układów sprawiają wrażenie dość przypadkowych³¹. Brak tutaj nawet wyraźnych tendencji spadkowych, których można się spodziewać wobec kryzysu dialogu społecznego. Patrząc na dane pochodzące z niektórych lat, można było oczekiwać ożywienia praktyki układowej, co jednak nie znajdowało potwierdzenia w kolejnych okresach. Na przykład w 2015 roku zawarto 67 ZUZP obejmujących 105 046 pracowników. Jednak już w 2016 roku zawarto wprawdzie więcej, bo 79 ZUZP, ale objęły one jedynie 38 227 pracowników, zaś kolejne lata, 2017 i 2018 to odpowiednio 54 i 50 zarejestrowanych ZUZP z liczbą poniżej 30 000 objętych pracowników (zob. rysunek 3). Znacznie więcej niż nowych układów rejestrowano protokołów dodatkowych³². Stosunkowo niewielka, a nawet malejąca liczba rejestrowanych układów nie musiałaby niepokoić przy założeniu, że względnie stabilna jest sytuacja układów już zawartych, które tworzą podstawę funkcjonowania poszczególnych pracodawców. Oczekiwanie to mogłoby być tym bardziej uzasadnione, że w Polsce zdecydowanie dominuje praktyka zawierania układów zakładowych na czas nieokreślony³³.

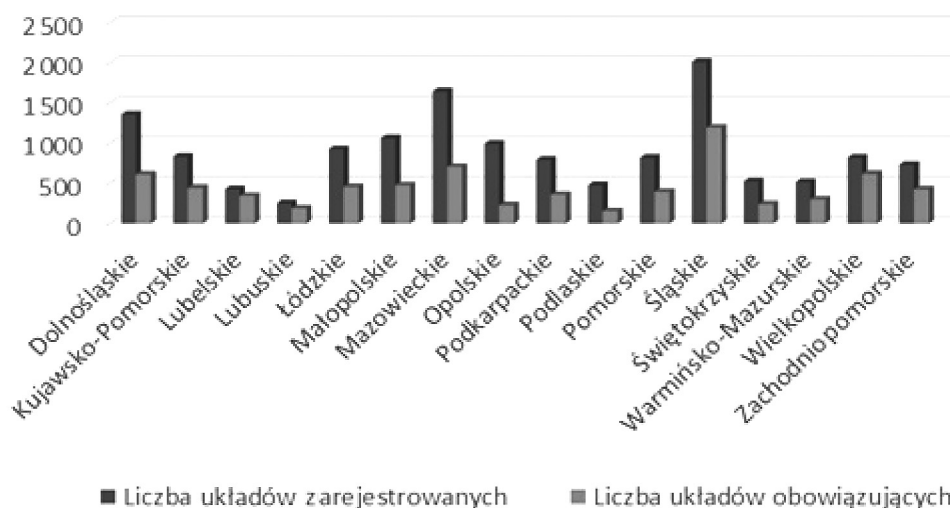
Pomimo dominacji układów bezterminowych ogólna liczba obowiązujących porozumień regularnie się zmniejsza.

Rysunek 1. Liczba zarejestrowanych ZUZP według województw



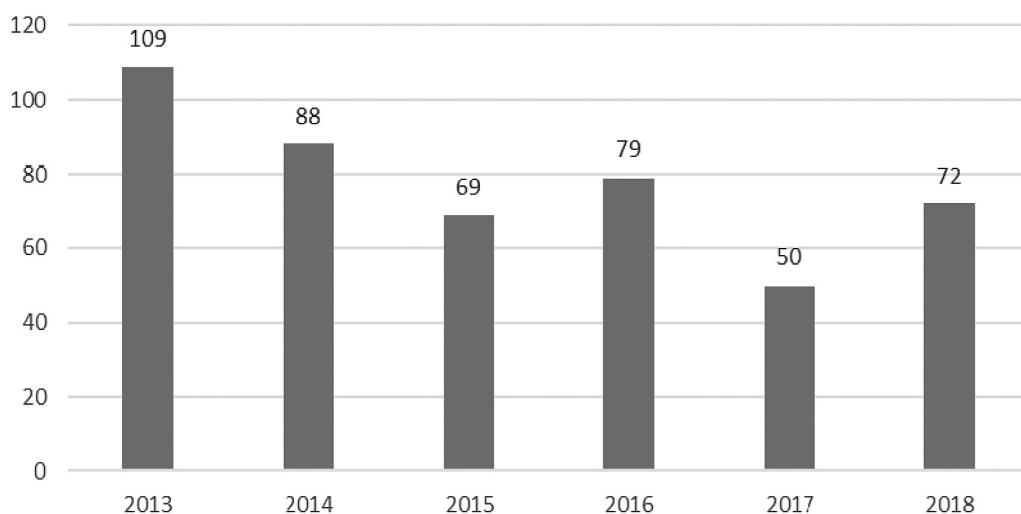
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 2. Stosunek ZUZP zarejestrowanych do obowiązujących



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 3. Liczba zarejestrowanych ZUZP w poszczególnych latach

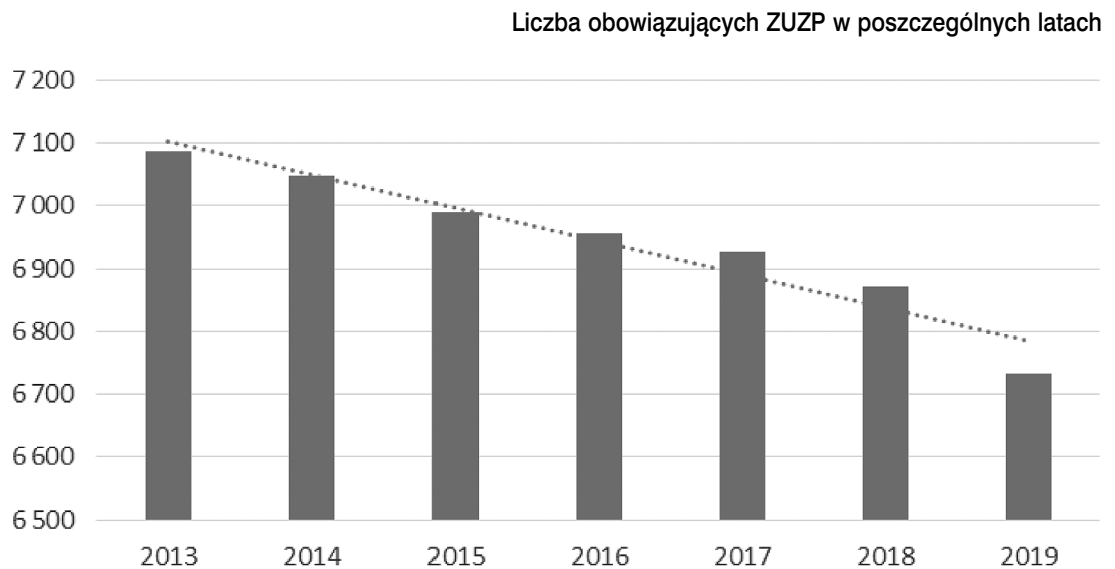


Źródło: opracowanie własne.

sza (z blisko 7100 w 2013 r. do 6734 w 2019 r., rysunek 4). Oznacza to, że więcej układów przestaje obowiązywać niż jest rejestrowanych. Przede wszystkim znacząca liczba układów jest wypowiedziana — głównie przez pracodawców. Same układy zbiorowe w większości przypadków nie przewidują dodatkowych mechanizmów stabilizujących. Partnerzy społeczni z reguły zachowują ustawy, 3-miesięczny, okres wypowiedzenia, odwołując się do niego wyraźnie lub przyjmując *implicit*e. Stosunkowo rzadkim zjawiskiem jest przedłużanie okresu wypowiedzenia układu.

Jeśli strony decydowały się na takie rozwiązanie, najczęściej przedłużały okres wypowiedzenia do 6 miesięcy³⁴, rzadziej do 12 miesięcy³⁵. Rozwiązaniem uzupełniającym jest przesunięcie terminu rozwiązania układu na określony moment, np. koniec roku kalendarzowego. Sporadycznie zdarzały się przypadki skracania okresu wypowiedzenia układu, np. do 1 miesiąca³⁶. Czasami strony wskazują minimalny czas obowiązywania układu (np. 24 miesiące od wejścia w życie układu), przed upływem którego rozwiązanie układu jest niedopuszczalne.

Rysunek 4. Tendencja spadkowa obowiązujących ZUZP na przestrzeni ostatnich lat



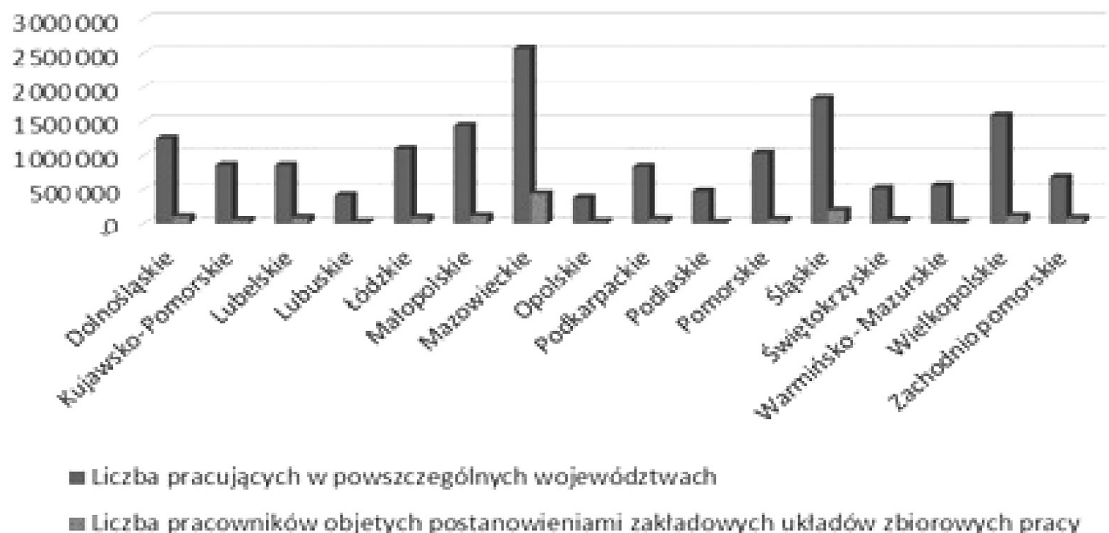
Źródło: opracowanie własne.

Dość często jest natomiast stosowana konstrukcja przedłużonej skuteczności postanowień układowych, tzw. klauzula wieczności. Dotyczy to również układów zawieranych już po wejściu w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego kwestionującego ustawową konstrukcję przedłużonej skuteczności układu³⁷. Jakkolwiek klauzula wieczności w pewien sposób wzmacnia ochronę pracowników, nie wpływa na samo obowiązywanie układu zbiorowego, który rozwiązuje się w wyniku dokonania określonej czynności. Ostatecznie w pierwszym półroczu 2020 r. postanowieniami zakładowych układów zbiorowych było

objętych około 1 621 000 pracowników³⁸, co stanowiło około 12,5% ogółu pracowników (rysunek 5)³⁹.

Najwięcej pracowników objętych ZUZP było w województwach mazowieckim (445 432), śląskim (201 429), w którym obowiązuje największa liczba układów, małopolskim (115 071), wielkopolskim (115 596) i dolnośląskim (104 489), a najmniej w województwach podlaskim i warmińsko-mazurskim (niecałe 25 000 pracowników w każdym z tych województw) (rysunek 6)⁴⁰. Liczby te odzwierciedlają liczbę mieszkańców poszczególnych województw oraz ich potencjał gospodarczy, w tym poziom uprzemysłowienia.

Rysunek 5. Ogół zatrudnionych a pracownicy objęci ZUZP



Źródło: opracowanie własne.

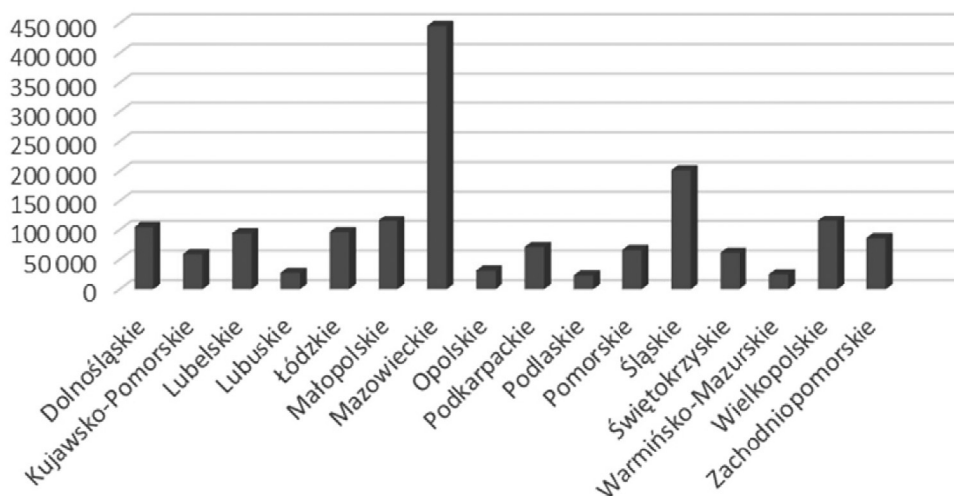
Wobec dominacji układów bezterminowych rozumiała jest duża liczba protokołów dodatkowych⁴¹. Stanowią one odpowiedź na zmianę okoliczności, w jakich funkcjonuje pracodawca. Ich efektem jest modyfikacja warunków, jakim ma odpowiadać treść stosunków pracy, w tym zwłaszcza warunków wynagrodzenia za pracę (z reguły taryfikatorów stawek wynagrodzenia stanowiących bądź to załączniki do układów, bądź postanowienia treści zasadniczej)⁴².

Rozważając dynamikę ZUZP warto zwrócić uwagę na obszary, w których układy obowiązują (według ogólnopolskiej klasyfikacji działalności PKD⁴³) oraz charakter pracodawców będących ich stronami. Najwięcej układów jak i osób nimi objętych lokuje się w sferze przetwórstwa przemysłowego. Niemal każdego roku rejestrowano co najmniej 20 ZUZP dla pracodawców należących do tej sekcji PKD⁴⁴. Dużą liczbę układów można tłumaczyć szerokim spektrum pracodawców i zakładów należących do tej kategorii oraz dużą (ogólną) liczbą pracowników. Jest to wreszcie obszar charakteryzujący się (przynajmniej w niektórych sferach) silną reprezentacją związkową oraz tradycją układowego kształtowania warunków zatrudnienia. Corocznie zawierana jest także stosunkowo duża liczba ZUZP dla sekcji: dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz, parę wodną. Co do zasady, zwłaszcza w przypadku energetyki, są to układy duże, obejmujące średnio więcej niż 250 pracowników. Istotne znaczenie może mieć charakter pracodawców prowadzących działalność w tych sferach. Zasługuje także na uwagę sekcja transportowa, w której zawierane ZUZP obejmują dużą liczbę pracowników⁴⁵. U pracodawców z obszaru finansowego i ubezpieczeniowego zawiera się stosunkowo niewiele układów, jednak są to porozumienia duże, obejmujące znaczącą liczbę pracowników⁴⁶. Na tle innych sekcji jest to niewątpliwie obszar charakteryzujący się dość silną

pozycją ZUZP, co można tłumaczyć charakterem podmiotów i ich sytuacją finansową, a także przenoszeniem z zagranicy pewnych wzorów korporacyjnych. Stosunkowo niewielka aktywność charakteryzuje tak istotną i mającą znaczącą reprezentację związkową sekcję, jaką jest handel. Może być to efekt dość silnej konkurencji (również kosztami pracy) między pracodawcami (stąd być może obawa przed zawieraniem ZUZP). Układy zbiorowe praktycznie nie występują w szeroko rozumianej administracji publicznej. Zjawiska tego nie da się wytłumaczyć jedynie ograniczeniem zakresu podmiotowego układów zbiorowych (art. 239 § 3 k.p.), gdyż pozostaje jeszcze duża grupa zatrudnionych w administracji publicznej (pracownicy samorządowi, pracownicy urzędów państwowych), która mogłaby korzystać ze standardów układowych. W ostatnich latach w zasadzie nie zawierano ZUZP w sferze szeroko rozumianej kultury, rekreacji i sportu, a także w gastronomii i hotelarstwie.

Ważnym czynnikiem wpływającym na aktywność układową jest wielkość pracodawców⁴⁷. Układy rzadko są zawierane dla małych pracodawców, zatrudniających do 50 pracowników. Wyjątek stanowi kilka typów podmiotów, np. spółdzielnie mieszkaniowe czy spółdzielnie spożywcze. Przy braku standardów ponadzakładowych oznacza to praktycznie brak ochrony układowej w tej sferze. Co do średnich pracodawców (zatrudniających od 50 do 250 pracowników) układy zbiorowe są zawierane częściej. Trudno natomiast wskazać branże dominujące — raczej jest to szeroki przekrój od przemysłu spożywczego, przez farmaceutyczny, świadczenie usług komunalnych, aż po budownictwo i przemysł ciężki. Proporcjonalnie do liczności grupy najczęściej są zawierane układy zbiorowe dla dużych pracodawców (zatrudniających ponad 250 pracowników). Są to przede wszystkim układy w sektorze bankowym, energetycznym, górniczym i transportowym. Ważnym czynnikiem wpływającym na aktywność

Rysunek 6. Liczba pracowników objętych postanowieniami układów zbiorowych pracy w poszczególnych województwach



Źródło: opracowanie własne.

układową jest charakter pracodawców — w tym powiązania (geneza, uprawnienia właścicielskie, udział kapitałowy) ze Skarbem Państwa lub jednostkami samorządu terytorialnego⁴⁸. W niektórych województwach nawet ponad połowa ZUZP obowiązuje właśnie w tej grupie pracodawców. Ma to uwarunkowania historyczne (wcześniejsze występowanie standardów układowych), lecz również chyba społeczno-polityczne (nieco inne nastawienie i oczekiwania pracodawców, kwestie wizerunkowe). Wśród innych pracodawców nasycenie ZUZP jest znacznie mniejsze, co można odebrać jako porażkę idei wykorzystania metody układowej jako powszechnego instrumentu kształtowania warunków zatrudnienia. Układy są wykorzystywane na większą skalę jedynie w niektórych branżach (przetwórstwo przemysłowe i spożywcze, sektor farmaceutyczny i bankowy) i przede wszystkim u większych pracodawców (również przenoszących do Polski pewne mechanizmy korporacyjne).

Do rzadkości należą układy zawierane dla pracodawców wchodzących w skład tej samej osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej (art. 241²⁸ k.p.)⁴⁹. Większość ZUZP obowiązuje u pojedynczych pracodawców, nawet jeśli pracodawcy ci byli wyodrębnieni w ramach osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej. Osłabia to potencjał rokowań, które przynajmniej w części przypadków nie są prowadzone na poziomie podmiotu decydującego o warunkach zatrudnienia⁵⁰. Układy są zawierane przede wszystkim dla pracowników oraz ewentualnie dla grup powiązanych z zakładem pracy — emerytów, rencistów oraz rodzin pracowników⁵¹. Jedynie wyjątkowo znajdowały one zastosowanie do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (w tym na podstawie umów cywilnoprawnych). W żadnym z badanych przypadków układ lub protokół dodatkowy nie zostały zawarte z wykorzystaniem nowej konstrukcji zakresu podmiotowego, w której inne osoby wykonujące pracę zarobkową zostały zrównane z pracownikami (art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych) (na ten temat zob. m.in. Baran, 2018). Być może jest jeszcze zbyt wcześnie, aby mechanizm ten mógł wywrzeć większy wpływ na praktykę relacji zbiorowych (choć pojawiały się już informacje o prowadzeniu takich rokowań). Wyłączenia podmiotowe, ograniczające zakres stosowania układów, dotyczą natomiast najczęściej kadry kierowniczej — członków zarządu, głównych księgowych, osób na stanowiskach dyrektorskich oraz ich zastępców (uzupełniając, ale też powtarzając regulację art. 241²⁶ § 2 k.p.). Zdarzają się również wyłączenia dla pracowników młodocianych.

Uwagi końcowe

Z pozoru neutralna regulacja ustawowa wobec obecnej sytuacji partnerów społecznych i kondycji prowadzonego

przez nich dialogu w zasadzie przesądza decentralizację rokowań zbiorowych i ograniczenie zakresu stosowania układów zbiorowych (ich powszechna skuteczność wydaje się możliwa tylko dzięki szerokiemu wykorzystaniu układów ponadzakładowych). Nie przesądza natomiast, czy i w jakim zakresie dialog zakładowy będzie rzeczywiście prowadzony. W przeciwieństwie do rokowań ponadzakładowych układy zakładowe pozostają (przynajmniej w pewnych sferach) instytucją żywą — utrzymuje się pewien poziom objęcia pracodawców, toczą się rokowania układowe, których efektem są porozumienia zakładowe. Trudno jednak nie dostrzec, że sytuacja ZUZP ulega stopniowemu, ale też wyraźnemu pogorszeniu. Przede wszystkim regularnie zmniejsza się ich ogólna liczba oraz zakres stosowania ZUZP. Obecnie ich zakresem objętych jest jedynie około 12,5% pracowników (a w odniesieniu do wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową odsetek ten będzie jeszcze niższy). Wobec niewielkiego znaczenia układów ponadzakładowych i możliwego pokrywania się zakresów obu rodzajów układów należy przyjąć, że jest to przybliżony zakres objęcia układami zbiorowymi w ogóle. Układy zbiorowe są wypierane przez inne autonomiczne źródła prawa pracy, a nawet akty nienazwane. Widoczne jest również silne zróżnicowanie regionalne, odzwierciedlające potencjał demograficzny i gospodarczy poszczególnych regionów (z jednej strony województwa mazowieckie i śląskie, z drugiej regiony z minimalną aktywnością układową). Specyficzna jest struktura pracodawców, u których układy obowiązują. Układy obowiązują w podmiotach powiązanych w jakiś sposób ze Skarbem Państwa lub jednostkami samorządu terytorialnego. W sektorze prywatnym pojawiają się tylko w niektórych branżach. Poza zakresem regulacji układowej pozostaje znaczna część istotnych sfer gospodarki, jak choćby handel, gastronomia i hotelarstwo czy szeroko rozumiana kultura, rozrywka i sport. Stronami układów zakładowych są przede wszystkim stosunkowo duże podmioty. Efektem decentralizacji rokowań, jak można było oczekiwać, jest brak standardów zbiorowych u mniejszych pracodawców. Podsumowując, system ma ograniczony zasięg, jest nie tyle zdecentralizowany, ile rozproszony, a zdecydowana większość pracodawców i pracowników sektora prywatnego znalazła się poza jego ramami. Będąc wyrazem autonomii partnerów społecznych i mające doniosłe znaczenie dla poszczególnych podmiotów i organizacji (co należy podkreślić, postulując ich wzmacnianie i promocję — również wobec tendencji światowych) ZUZP nie stanowi realnej alternatywy dla porozumień wielozakładowych (przynajmniej w obecnych warunkach) i nie są w stanie wypełnić luki, jaką powoduje brak tych ostatnich. Z takim stanem musi się mierzyć ustawodawca, odpowiadając na pytanie, czy podjąć próbę ratowania dialogu partnerów społecznych, czy przyznać się do wyboru innej koncepcji kształtowania ładu społecznego.

Przypisy/Notes

* Artykuł finansowany w ramach grantu Narodowego Centrum Nauki „Autonomiczne źródła prawa pracy”, 2018/29/B/HS5/02600.

¹ Na temat objęcia zakresem układów ponadzakładowych zob. <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/uklady-zbiorowe-pracy/>. Ostatni ponadzakładowy układ zbiorowy został zawarty w 2014 r. Ponadzakładowych układów zbiorowych nie zawiera się, pomimo wyraźnej podstawy ustawowej, w Radzie Dialogu Społecznego. Zjawisko to omawialiśmy w numerze 2/2019 „Pracy i Zabezpieczenia Społecznego” — zob. Pisarczyk i Rumian, 2019.

² Stan osób aktywnych zawodowo na IV kwartał 2019 r. w Polsce: 16 467 000 pracujących, z czego 13 190 000 to pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę, 2 918 000 to pracodawcy i pracujący na własny rachunek, a 360 000 to pomagający bezpłatnie członkowie rodzin (źródło: GUS: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2019-roku-dane-wstepne,12,40.html>). W tym kontekście pojawia się pytanie, jaka kategoria pracujących powinna stanowić punkt odniesienia przy ustalaniu zakresu objęcia układami zbiorowymi. Dotychczasowy (głównie pracowniczy) charakter układów powoduje, że określanie zakresu objęcia ma sens przede wszystkim w grupie pracowniczej. Jednak na przyszłość, wobec zmian w przepisach regulujących zakres podmiotowy układów, punkt odniesienia powinny stanowić wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową. Odrębnym problemem, ze względu na przyjęte kryteria zaliczenia do tej grupy, jest ustalenie jej liczebności. Problemem było także przyjęcie czasowego punktu odniesienia dla obliczeń i statystyk (zmiany sytuacji na rynku pracy oraz zmiany zakresu objęcia). Dane były gromadzone stopniowo w latach 2019 i 2020, co utrudniało czasową korelację. Dlatego przyjęte wartości i relacje mają charakter orientacyjny (a nie ścisły).

³ Zakres stosowania układów zakładowych jest oczywiście tylko jednym z czynników wskazujących na gospodarcze i społeczne znaczenie tej kategorii porozumień. Niewątpliwie jest to jednak istotna wskazówka co do stanu obecnego oraz potencjału dialogu zakładowego.

⁴ Od 2013 r. gromadzone są dane dotyczące liczby układów oraz liczby osób nimi objętych, a zarejestrowanych w danym roku w obrębie danej branży w oparciu o sekcje PKD. Chcielibyśmy szczególnie podziękować Głównemu Inspektorowi Pracy oraz pracownikom GIP i okręgowych inspektoratów pracy za udostępnienie danych (kluczowych dla statystycznej części opracowania) oraz pomoc w prowadzeniu badań.

⁵ Zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać warunków wynagradzania osób zarządzających zakładem pracy: w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. oraz zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 241²⁶ § 2 k.p.).

⁶ Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej (art. 241²⁸ § 1 k.p.). Przepisy dotyczące zawierania układu zbiorowego dla osoby prawnej stosuje się odpowiednio do jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca (art. 241²⁸ § 6 k.p.).

⁷ Przepisy rozdziału 3 (Zakładowy układ zbiorowy) stosuje się odpowiednio do międzyzakładowych organizacji związkowych (art. 241³⁰ k.p.).

⁸ W praktyce inicjatorem rokowań w celu zawarcia układu jest zazwyczaj strona związkowa, podczas gdy pracodawcy inicjują raczej rokowania mające na celu zawieranie protokołów dodatkowych (ze względu na zmianę warunków, w jakich układ funkcjonuje).

⁹ Rokowania prowadzi wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

¹⁰ A zatem w razie niespełnienia przez żadną z organizacji kryteriów parametrycznych, przymiot reprezentatywności przysługuje organizacji najliczniejszej. Organizacje mogą wyłonić wspólną reprezentację lub działać wspólnie jako odrębne organizacje.

¹¹ W przeszłości (do końca 2000 r.) ustawodawca oczekiwał, że organizacje uczestniczące w rokowaniach będą zrzekać co najmniej 50% pracowników, co wobec zmniejszającego się poziomu uzwiązkowienia musiało stanowić poważną przeszkodę w prowadzeniu rokowań zakładowych. Dodatkowo ustawodawca wzmocnił pozycję największych struktur związkowych. W wyniku reformy zbiorowego prawa pracy dokonanej w 2018 r. pewnym zmianom uległa natomiast sama konstrukcja reprezentatywności zakładowej. Dotyczy to kręgu osób uwzględnianych (osoby wykonujące pracę zarobkową), jak również progów reprezentatywności, które zostały podniesione. Ze względu na szerokie ujęcie układów zbiorowych, które obecnie mogą być zawierane dla pracowników oraz innych osób wykonujących pracę zarobkową (art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych), nie stosuje się uzupełniającego kryterium uwzględniającego tylko pracowników, które jest wykorzystywane w ramach niektórych innych procedur zbiorowych. Na ten temat zob. m.in. Szmit, 2019.

¹² Przy założeniu, że zasada korzyści wyznacza miejsce w hierarchii aktów autonomicznych (m.in. Zieliński, 1986, s. 185), należy przyjąć, że układy zakładowe znajdują się w niej niżej od układów ponadzakładowych. W rezultacie art. 241²⁶ § 1 można uznać za przepis uzupełniający art. 9 § 1 k.p.

¹³ Niewątpliwie to właśnie na poziomie ponadzakładowym potencjał strony pracowniczej jest największy, co pozwala na wypracowanie i zagwarantowanie pożądanych warunków zatrudnienia. Prowadzenie rokowań ponadzakładowych pozwala też ograniczyć napięcia społeczne na poziomie zakładu pracy.

¹⁴ Wysoki poziom objęcia stanowi konsekwencję zastosowania różnych konstrukcji prawnych, w tym decyzji generalizacyjnych (Belgia, Francja, Hiszpania, w mniejszym zakresie Niemcy), *ex lege* powszechnego obowiązywania (Finlandia) czy reprezentowania pracodawców przez podmioty z obowiązkowym członkostwem (Austria, w przeszłości Słowenia), ale również faktycznego potencjału partnerów społecznych, którzy są w stanie zapewnić *de facto* powszechne obowiązywanie układów zbiorowych — bez potrzeby stosowania dodatkowych mechanizmów prawnych (Dania, Szwecja, do pewnego stopnia Włochy), zob. Müller, Vandaele i Waddington (red.), 2019, s. 685 i n. Trzeba mieć świadomość, że w zasadzie tylko układy wielozakładowe umożliwiają wysoki poziom objęcia pracowników. W systemach opartych na rokowaniach branżowych zakres objęcia pracowników jest prawie pełny, tzn. między 90 a 100% (Austria, Belgia, Francja, Szwecja) lub znaczący, kształtując się na poziomie 80% lub wyższym (Dania, Finlandia, Holandia, Włochy). Decentralizacja powoduje co do zasady ograniczenie zakresu stosowania (Hiszpania, Portugalia, Rumunia, Słowenia). Zob. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>

¹⁵ Takie tendencje były widoczne co najmniej od lat 80. XX w. (zob. np. Daugareilh, 2020, s. 213–214). Nasiliły się wraz z koniecznością reagowania na kolejne kryzysy. Uelastycznienie znajdowało wyraz w różnych sposobach osłabiania porozumień o szerokim zakresie stosowania i modyfikowania ich relacji do porozumień zakładowych. W niektórych sferach (np. czasu pracy) porozumienia zakładowe uzyskiwały wręcz pierwszeństwo. W niektórych dopuszczano lub akceptowano stosowanie tzw. klauzul otwierających, których istotą jest dopuszczenie przez akt o szerszym zakresie stosowania niekorzystnych odstępstw w akcie negocjowanych na poziomie przedsiębiorstwa lub zakładu pracy. Na ten temat zob. m.in. Clauwaert i Schömann, 2012; Laulom, 2018; Liukkonen, 2019, s. 20).

¹⁶ Najpoważniejsze zmiany dokonały się w państwach najbardziej dotkniętych kryzysem (Grecja, Irlandia, Portugalia), gdzie w zasadzie podważono (przynajmniej na pierwszym etapie reform) pozycję rokowań branżowych. Rokowania te zachowały swoją pozycję w stabilniejszych gospodarkach, m.in. w Austrii, Belgii, Francji, Niemczech, krajach skandynawskich oraz, w dużym stopniu dzięki aktywności partnerów społecznych, we Włoszech (Laulom, 2018, s. 20–26). Wraz z poprawą koniunktury pojawiły się też pierwsze symptomy ożywienia lub powrotu do rokowań branżowych (szerzej na ten temat van Klaveren i Gregory, 2019, s. 24 i n.).

¹⁷ Strony zakładowego układu zbiorowego (a z braku takiego układu — podmioty uprawnione do jego zawarcia) mogą natomiast zawrzeć porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego (art. 241²⁷ k.p.).

¹⁸ W sektorze publicznym w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych (samorządowych) jednostek budżetowych (art. 9 ustawy z 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU nr 107, poz. 1127 z późn. zm.).

¹⁹ Z danych GUS oraz ZUS za rok 2018 wynika, że procent pracodawców należących do organizacji pracodawców oscyluje na poziomie niecałych 2%. Zgodnie z danymi ZUS za 2018 r. z 2,6 mln przedsiębiorców jedynie około 1 mln zatrudniało co najmniej jednego pracownika; (<https://www.zus.pl/documents/10182/167526/Raport+roczny+2018.pdf/8f0fbe93-1756-2477-25e3-7d08a9486556>). Zaś z danych GUS wynika, że w 2018 roku 19,1 tys. pracodawców należało do organizacji pracodawców (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/gospodarka-spoeczna-trzeci-sektor/partnerzy-dialogu-spoecznego-zwiazki-zawodowe-i-organizacje-pracodawcow-wyniki-wstepne,16,1.html>). Są to jednak najnowsze dane jakimi dysponujemy, nie zaś aktualne. Przewodniczący NSZZ „Solidarność” wskazywał pod koniec 2019 roku na 2–2,3% pracodawców należących do organizacji pracodawców (<https://www.tysol.pl/a37998--Nasz-wywiad-Piotr-Duda-W-przy-szlej-kadencji-sejmu-emerytura-stazowa-i-uklady-zbiorowe>).

²⁰ Z danych OECD na rok 2018 wynika, że jest to około 20% pracowników, https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017/employer-organisation-density_empl_outlook-2017-graph45-en#page1

²¹ Nie jest to zresztą próba oceny (modele rokowań zakładowych funkcjonują w różnych państwach, np. w Wielkiej Brytanii, Stanach Zjednoczonych czy Japonii), co raczej próba wskazania, że przyjęte rozwiązania prawne trudno uznać za zupełnie neutralne w kontekście kształtowania się systemu układów zbiorowych pracy.

²² W tej sferze pojawiają się również akty korporacyjne tworzone na poziomie przedsiębiorstwa czy nawet grupy przedsiębiorstw, m.in. układy ramowe oraz kodeksy dobrych praktyk.

²³ Co do zasady mogą one stanowić również materię układową — tak w sferze konsensualnej (tu występuje konkurencja przede wszystkim z porozumieniami kończącymi spór zbiorowy), jak i organizacyjnej.

²⁴ Ustawodawca coraz rzadziej posługuje się konstrukcją wyłączności układowej, niejako zrównując układy i inne porozumienia zbiorowe. Przykładem jest mechanizm wprowadzania systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.), który w przeszłości wymagał podstawy układowej, a obecnie może być wprowadzany również w drodze innych porozumień zbiorowych.

²⁵ Preferencje partnerów społecznych bardzo dobrze obrazują wybory dokonywane na gruncie ustawy antykryzysowej z 2009 roku, która umożliwiała wprowadzanie określonych rozwiązań, np. przedłużonych okresów rozliczeniowych, na trzy sposoby: w układzie zbiorowym pracy, w porozumieniu ze związkami zawodowym, a z ich braku z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Według danych PIP na 741 przypadków przedłużenia okresów rozliczeniowych jedynie 20 razy partnerzy społeczni skorzystali z układów zbiorowych pracy. Nawet jeśli pracodawca był objęty zakresem działania zakładowej organizacji związkowej, zawierano porozumienia zbiorowe (335 przypadków). Dane powołane przez Korzuch i Pisarczyka, 2012.

²⁶ Por. wyrok SN z 22 sierpnia 2018 r., III PK 60/17, OSNP 2019/3/27, który w pewien sposób modyfikuje wcześniejsze stanowisko SN.

²⁷ Co najmniej 50 albo co najmniej 20, jeśli z odpowiednim wnioskiem wystąpi zakładowa organizacja związkowa.

²⁸ To układy zbiorowe mają ustalać warunki wynagradzania za pracę i inne świadczenia związane z pracą (art. 77¹ k.p.), a regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników układem zbiorowym pracy (art. 77² § 3 k.p.).

²⁹ O ile w województwie śląskim zarejestrowano najwięcej ZUZP w ogóle w skali kraju, to liczba układów, które pozostają czynne, jest niemal o połowę mniejsza.

³⁰ Nieobowiązywanie układu może stanowić konsekwencję jego rozwiązania, lecz również np. likwidacji którejś ze stron.

³¹ Według danych statystycznych podanych przez GIP na prośbę autorów w związku z realizacją badań (stan na 2019 r.).

³² Protokołów dodatkowych rejestrowano odpowiednio: 1257 w 2013 r.; 1030 w 2014 r.; 914 w 2015 r.; 896 w 2016 r.; 845 w 2017 r.; 1087 w 2018 r. Tu również nie widać znaczących tendencji malejących ani rosnących.

³³ W taki sposób należy zakwalifikować również te (stosunkowo rzadkie) przypadki, gdy strony w ogóle nie określają czasu ich obowiązywania. Taki brak wskazania zdarzał się np. w przypadku układów zawieranych w małych przedsiębiorstwach branży spożywczej. Pojedyncze układy zawierane na czas określony były np. związane z określoną strategią spółki (przykładowo jeden z układów w województwie małopolskim został zawarty w 2018 r. na okres 4 lat).

³⁴ Przykładowo taki okres wypowiedzenia układu obowiązuje w jednym z przedsiębiorstw gospodarki komunalnej w województwie warmińsko-mazurskim, a także w układzie branży kolejowej w województwie pomorskim, czy w dwóch podmiotach z branży morskiej również w województwie pomorskim.

³⁵ Przykładowo ZUZP dla pracowników administracji jednego z przedsiębiorstw branży morskiej w województwie pomorskim.

³⁶ Taki okres wypowiedzenia przewidziano np. w ZUZP Pracowników gminnej spółdzielni Samopomoc Chłopska oraz w ZUZP Społem Spółdzielni Spożywców w województwie warmińsko-mazurskim.

³⁷ Zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., K 37/01. Trzeba dodać, że dopuszczalność stosowania postanowień rozszerzających czasowe obowiązywanie układów zbiorowych było źródłem wątpliwości (zob. m.in. wyrok SN III PK 78/13 z 11 marca 2014 r. oraz Goździewicz, 2006, s. 470). Niemniej świadomie i dobrowolnie uzgodnione przez partnerów społecznych przedłużenie skuteczności układu zbiorowego należy jednak uznać za wyraz autonomii zbiorowej (por. uchwałę SN z 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, OSP 2008/12/131, z głosem J. Wrątnego).

³⁸ Pomimo aktualności danych, to jednak ze względu na sposób ich gromadzenia należy zakładać, że są to liczby szacunkowe. Wynika to przede wszystkim z faktu, że pracodawcy nie informują inspektorów o zmianach podmiotowych i liczbowych zatrudnianych pracowników. Inspektorzy nie są również informowani o zmianach podmiotowych takich jak przekształcenia prawne czy likwidacje pracodawcy. Przyczyną różnic między danymi w rejestrze a stanem rzeczywistym może być też fakt niepoinformowania o wypowiedzeniu czy rozwiązaniu układu. Należy brać pod uwagę, że informacje o liczbie pracowników są podawane na dzień rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy lub zmieniających je protokołów dodatkowych, których rejestracja odbywa się na zasadach właściwych dla rejestracji samego układu.

³⁹ Według GUS na IV kwartał 2019 r. w Polsce aktywnych na rynku pracy było 16 467 000 osób. Należy jednak zaznaczyć, że zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (na czas nieokreślony i czas określony) stanowi 80% wszystkich osób aktywnych zawodowo, tj. 13 190 000. Ze względu na dotychczasowy charakter układów zbiorowych wskazany zakres objęcia dotyczy jedynie pracowników. W przyszłości konieczne będzie uwzględnienie również innych grup osób korzystających z wolności związkowych, które mogą być objęte układami zbiorowymi. Natomiast w kontekście problemów z rejestracją i gromadzeniem danych należy się liczyć z tym, że rzeczywista liczba pracowników objętych aktualnie postanowieniami układów zbiorowych jest niższa od wynikającej z danych rejestrowych.

⁴⁰ Położenie układów zakładowych w Polsce prezentuje tablica 5, która przedstawia stosunek wszystkich zatrudnionych pracowników w poszczególnych województwach do tych, którzy objęci są postanowieniami ZUZP.

⁴¹ W odniesieniu do niektórych układów zbiorowych zostało zawartych nawet ponad 100 protokołów dodatkowych.

⁴² Szerzej na temat kształtowania wynagrodzeń w autonomicznych źródłach prawa pracy zob. Walczak, 2018, s. 248 i n.

⁴³ Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), DzU poz. 1885.

⁴⁴ Odpowiednio liczba układów zakładowych zawartych w przetwórstwie przemysłowym w poszczególnych latach z osobna: 20 ZUZP w 2018 r.; 19 ZUZP w 2017 r.; 22 ZUZP w 2016 r.; 20 ZUZP w 2015 r.; 31 ZUZP w 2014 r.; 24 ZUZP w 2013 r. (według danych statystycznych podanych przez GIP na prośbę autorów w związku z realizacją badań).

⁴⁵ W 2015 r. zawarto 5 ZUZP dla branży transportowej i gospodarki magazynowej, które objęły aż 84 192 pracowników. Jest to liczba przekraczająca ponad dwukrotnie przeciętną liczbę osób objętych ZUZP zawieranych w innych latach drugiej dekady XXI wieku.

⁴⁶ Na przykład w 2014 r. zawarto jeden układ dla sektora finansów i ubezpieczeń, który obejmował 12 909 pracowników. Jest to więcej pracowników niż w tym samym roku objęło 31 ZUZP zawartych w sekcji przetwórstwa przemysłowego (11 336 osób).

⁴⁷ Do danych w tym zakresie należy podchodzić z dużą ostrożnością z uwagi na brak obowiązku informacyjnego po stronie pracodawców co do zmieniającej się liczby zatrudnionych pracowników, którzy są układami objęci.

⁴⁸ Jednostki, w których zawiera się układy, to m.in. gminne przedsiębiorstwa świadczące usługi komunalne związane z transportem, dostarczaniem prądu, wody oraz odprowadzaniem ścieków itp.

⁴⁹ Np. ZUZP dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład „PKP Intercity” S.A. Układ ten obowiązuje we wszystkich jednostkach organizacyjnych na terenie całego kraju, pomimo że nie jest on układem ponadzakładowym.

⁵⁰ Jeśli chodzi o stronę związkową badanych układów, w przypadku małych i średnich pracodawców była to zazwyczaj jedna lub dwie zakładowe organizacje związkowe. Układy zbiorowe w większych podmiotach zawierało zazwyczaj kilka organizacji (w niektórych przypadkach nawet 9–10). W przypadku układów zawieranych dla osoby prawnej lub innej jednostki liczba organizacji tworzących stronę związkową jest, co do zasady, większa. Taki przykład może stanowić wspomniany już wcześniej ZUZP dla pracowników PKP Intercity S.A., gdzie ze strony związkowej zawarło go aż 15 organizacji związkowych.

⁵¹ O ile pracownicy są beneficjentami wszystkich postanowień układowych (warunki, jakim ma odpowiadać treść stosunku pracy, postanowienia zaliczane do tzw. trzeciej części układu), o tyle inne osoby korzystają głównie z różnego rodzaju uprawnień socjalnych.

Bibliografia/References

- 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>
- Baran, K. W. (red.). (2014). *System prawa pracy. Tom 5. Zbiorowe prawo pracy*. Warszawa.
- Clauwaert, S. i Schömann, I. (2012) *The Crisis and National Law Reforms: A Mapping Exercise*, ETUI Working Paper. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2208400>
- Czarnecki, P. (2014). Bariery prawne w zakresie rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym w Polsce. W: J. Czarasty (red.), *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji*. Warszawa.
- Czarnecki, P., Grzebyk, P., Reda-Ciszewska, A. i Surdykowska, B. (2019). *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*. Warszawa.
- Florek, L. (2015). Obowiązek wydania regulaminu wynagradzania. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3).
- Gładoch, M. (2016). Kilka uwag o przyczynach kryzysu układów zbiorowych pracy. W: M. Latos-Miłkowska i 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. Komentarze*. Bydgoszcz.
- Goździewicz, G. (2006). Rozwiązanie układu zbiorowego. W: M. Matej-Tyrowicz i T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*. Warszawa.
- Goździewicz, G. (2010). Układy zbiorowe jako podstawowy instrument działania związków zawodowych. W: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska i J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*. Gdańsk.
- Gyulavári, T. i Menegatti, I. (red.). (2020). *The Sources of Labour Law*. Wolters Kluwer.
- Hajn, Z. (2016). Konkurencja między przedsiębiorcami a prawo pracy. W: M. Latos-Miłkowska i Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*. Warszawa.

- Jaśkowski, K. (1994). *Układy zbiorowe pracy. Praktyczny komentarz*. Warszawa.
- van Klaveren, K. i Gregory, D. (2019). *Restoring multi-employer bargaining in Europe: prospects and challenges*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Korzuch, P. i Pisarczyk, Ł. (2012). Zmiana warunków pracy i płacy jako odpowiedź na kryzys przedsiębiorstwa — ochrona interesów pracodawcy po zakończeniu obowiązywania ustawy antykryzysowej. *Monitor Prawa Pracy*, (10).
- Laulom, S. (red.). (2018). Collective Bargaining Developments in Times of Crisis. *Bulletin of Comparative Labour Relations*.
- Lewandowski, H. (2001). Nowelizacja prawa o układach zbiorowych pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1).
- Liukkunen, A. (red.). (2019). *Collective Bargaining in Labour Law Regimes. A Global Perspective*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-16977-0>
- Müller, T., Vandaele, K. i Waddington, J. (red.). (2019). Extension mechanisms in Europe. W: *Collective bargaining in Europe*. Brussels.
- Pisarczyk, Ł. i Rumian, J. (2019). Ponadzakładowe układy zbiorowe — zmierzch instytucji? *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.11.1>
- Rączka, K. (1996). Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Salwa, Z. (1994). Zakres podmiotowy i przedmiotowy układów zbiorowych pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Stelina, J. (2009). Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych w Polsce. W: Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*. Warszawa.
- Szmit, J. (2019). Reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej w świetle nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.3.4>
- Szubert, W. (1960). *Układy zbiorowe pracy*. Warszawa.
- Walczak, K. (2018). *Zasady wynagradzania u pracodawców — przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*. Warszawa.
- Wratny, J. (red.). (1998). *Nowe układy zbiorowe. Przełom czy kontynuacja?* Warszawa.
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*. Warszawa-Kraków.

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW, doktor habilitowany nauk prawnych, profesor uczelni na Uniwersytecie Warszawskim, profesor wizytujący na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach.

Mgr Jakub Rumian, doktorant na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego ze specjalizacją z zakresu prawa pracy. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się na zbiorowym prawie pracy, problematyce układów zbiorowych pracy i sporów zbiorowych pracy, zaś w obszarze indywidualnego prawa pracy na zagadnieniach związanych z czasem pracy. Ukończył aplikację radcowską w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie i z wynikiem pozytywnym zdał egzamin radcowski.

Mgr Katarzyna Wieczorek, doktorantka na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego ze specjalizacją z zakresu prawa pracy. Uczestniczy w dwóch grantach badawczych Narodowego Centrum Nauki nt. autonomicznych źródeł prawa pracy oraz Europejskich Porozumień Ramowych w Europie Środkowo-Wschodniej. Rozprawę doktorską pisze o transgranicznym przejściu zakładu pracy, a jej zainteresowania naukowe koncentrują się głównie na europejskim oraz międzynarodowym prawie pracy. Prawem pracy zajmuje się również od strony praktycznej.

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW, is an associate profesor at the University of Warsaw and a visiting profesor at the University of Silesia in Katowice.

Mgr Jakub Rumian, PhD student at the Faculty of Law and Administration of Warsaw University specialising in labour law. His research interests focus on collective labour law, especially collective agreements and bargaining, and in terms of individual labour law — issues related to work time. He was trainee attorney-at-law in Warsaw Bar Association of Attorneys-at-Law, and he has successfully passed final exam.

Mgr Katarzyna Wieczorek, PhD student at the Faculty of Law and Administration of Warsaw University specialising in labour law. She participates in two research grants of National Science Centre Poland concerning autonomous sources of labour law and Transnational Company Agreements in Central and Eastern Europe. Her doctoral thesis is about cross-border transfer of undertakings and her research interests concentrate mainly on European and international labour law. She is also a practitioner in the field of labour law