

Prof. dr hab. Zbigniew Hajn

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0001-7755-6187

e-mail: zhajn@wpia.uni.lodz.pl

Rokowania i umowy zbiorowe w świetle projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych z dnia 8 lipca 2025 r.

Collective Bargaining and Collective Agreements
in light of the Draft Act on Collective Labour Agreements
and Collective Accords of 8 July 2025

Streszczenie

Prezentowany artykuł dotyczy propozycji zmian przepisów prawa pracy związanych z projektowaną ustawą o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Celem opracowania jest ukazanie wybranych problemów związanych z prawną regulacją rokowań i umów zbiorowych oraz rozważenie, jak i w jakim zakresie zostały one rozwiązane w projekcie ustawy. Między innymi dotyczy to koncepcji i zakresu pojęcia układów (umów) zbiorowych, ich relacji do regulaminów zakładowych, wzajemnej relacji przepisów o rokowaniach i sporach zbiorowych pracy, stron rokowań i ich zdolności układowej, zakresu podmiotowego umów zbiorowych, notyfikacji tych umów i kontroli ich zgodności z prawem, popierania rokowań zbiorowych przez państwo. W rezultacie przeprowadzonych rozważań autor dochodzi do wniosku, że treść projektowanej ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych wymaga dalszych prac i pogłębionych dyskusji.

Słowa kluczowe

rokowania zbiorowe; układ zbiorowy pracy; inne niż układ porozumienie zbiorowe; strona rokowań zbiorowych; zdolność układowa; spór zbiorowy; notyfikacja

JEL: K31

Abstract

The presented article concerns proposed changes to labour law related to the proposed Act on Collective Labour Agreements and Collective Accords. The aim of the study is to present selected problems related to the legal regulation of collective bargaining and collective agreements and to consider how and to what extent they have been resolved in the draft act. Among other things, this concerns the concept and scope of collective agreements, their relationship to company regulations, the relationship between collective bargaining and labour dispute regulations, the parties to collective bargaining and their bargaining capacity, the personal scope of collective agreements, the notification of these agreements and the control of their legality, as well as the state's support for collective bargaining. After considering the above, the author comes to the conclusion that the content of the proposed Collective Labour Agreements and Collective Accords Act requires further work and in-depth discussions.

Keywords

collective bargaining; collective agreement; collective accord other than collective agreement; collective bargaining party; collective bargaining capacity; collective dispute; notification

Wprowadzenie

Kwestia zmian prawnej regulacji rokowań zbiorowych nabrała w ostatnim czasie impetu pod naciskiem Unii Europejskiej, znajdującym wyraz w obowiązku Polski wynikających z „kamieni milowych” warunkujących realizację Krajowego Planu Odbudowy (KPO)¹ oraz z dyrektywy 2022/2041 UE z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U.UE.L.2022.275.33 z 2022.10.25). Dyrektywa uznaje wzmocnienie rokowań zbiorowych za kluczowy element ustalania wynagrodzeń.

Konieczności zmian prawnej regulacji rokowań zbiorowych nie można jednak sprowadzić do wskazanych zobowiązań Polski. Słabość systemu rokowań zbiorowych w Polsce, identyfikacja jej przyczyn i propozycje zmiany tego stanu rzeczy są bowiem od lat przedmiotem rozważań doktryny prawa pracy, a niedostatki obowiązującej regulacji znajdują odbicie zarówno w sporach w piśmiennictwie prawniczym, jak i niejednolitym orzecznictwie sądowym. Od 2023 r. są podejmowane też próby nowego uregulowania tej problematyki widoczne w kolejnych projektach ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Nie dotyczą one jednak pewnych podstawowych kwestii, bez rozstrzygnięcia których efekty zmian przepisów mogą okazać się połowiczne.

W dalszych uwagach będę się odwoływał do ostatniego z projektów, tj. do projektu wskazanego w tytule niniejszego artykułu² (dalej: „projekt”).

Rokowania w celu ustalenia warunków pracy pracowników są istotą zbiorowych stosunków pracy. Zrzeszanie się w związkach zawodowych i spory zbiorowe służą głównie ustalaniu warunków pracy, a więc rokowaniom zbiorowym. Wynika stąd, że tworzenie ustawowych ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym nie może być przeprowadzone z dobrym skutkiem bez zharmonizowania przepisów dotyczących rokowań zbiorowych z prawem związkowym i przepisami dotyczącymi sporów zbiorowych pracy. Należy też mieć na uwadze, że ostatecznym skutkiem rokowań zbiorowych jest ukształtowanie indywidualnych stosunków świadczenia pracy. Powinno to więc znaleźć odzwierciedlenie w głębszym powiązaniu tych dwóch dziedzin prawa pracy.

Pojęcie rokowań i umów (układów i porozumień) zbiorowych³

W prawie międzynarodowym pojęcie rokowań zbiorowych (*collective bargaining*), oznacza wszelkie negocjacje między stronami pracowników i pracodawców. Najczęściej jednak akty MOP posługują się znaczeniem węższym, obejmując tym pojęciem negocjowanie warunków pracy i warunków umów o pracę (*working conditions and terms of employment*). Głównym celem rokowań w świetle przepisów MOP jest zawarcie układu zbiorowego pracy, przez który rozumie się wszelkie umowy na piśmie, dotyczące warunków pracy i warunków zatrudnienia, zawarte między pracodawcą, grupą pracodawców bądź jedną lub kilkoma organizacjami

pracodawców a jedną lub kilkoma reprezentatywnymi organizacjami pracowników lub, w razie ich braku, przedstawicielami pracowników należycie wybranymi i upoważnionymi stosownie do prawa krajowego. Takie pojęcie układu zbiorowego jest powszechnie akceptowane jako standard międzynarodowego prawa pracy⁴. Podobnie pojęcie rokowań i umów (układów) zbiorowych określa ww. dyrektywa 2022/2041 UE. W jej świetle, „umowa zbiorowa” (*collective agreement*) oznacza pisemne porozumienie dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, zawarte przez partnerów społecznych uprawnionych do prowadzenia rokowań, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi. Podobne znaczenie należy również przypisać określeniu „układ zbiorowy pracy” w art. 59 ust. 2 Konstytucji (Hajn, 2021, s. 65–66).

Polskie prawo rozdzieliło umowy zbiorowe na dwa rodzaje: tj. układy zbiorowe pracy i inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe (art. 9 k.p.). Nie zmienia to jednak faktu, że porozumienia są układami/umowami zbiorowymi pracy w znaczeniu przyjętym w prawie międzynarodowym i unijnym. Zajmują też taką samą jak układy pozycję w ustalonej w art. 9 § 1–3 k.p. hierarchii aktów prawnych zawierających przepisy prawa pracy. Istota problemów związanych ze wskazanym podziałem wynika z uzależnienia wywierania przez porozumienia normatywnych skutków umowy zbiorowej od ich oparcia na ustawie. Warunek ten jest niejasny. W rezultacie strony postępowań sądowych w sprawach dotyczących żądań wynikających z postanowień porozumień są narażone na duży stopień niepewności co do tego, czy sąd uzna je za oparte na przepisach ustawy, czy za „porozumienia nienazwane”, z których roszczenia mogą być dochodzone w drodze powództwa opartego na przepisach kodeksu cywilnego⁵.

Rozwiązania opisanych wyżej problemów należy poszukiwać w uznaniu przez ustawę, że wszelkie umowy na piśmie, określające warunki pracy są układami zbiorowymi, jeśli zostały zawarte przez uprawnionych partnerów społecznych⁶ (Hajn, 2021, s. 64–65; por. też Małdrzycki, Pisarczyk, 2022, s. 54–56). Takie unormowanie pozwoliłoby zakończyć spory o charakter prawny porozumień. Przyczyniłoby się także do zwiększenia roli rokowań zbiorowych w kształtowaniu warunków pracy. Spełniłoby również widoczne w poglądach orzecznictwa i doktryny dążenie do przyznania jak najszerzej grupie porozumień charakteru źródeł prawa pracy. Usunęłoby wątpliwy w świetle zasady wolności rokowań zbiorowych stan, w którym status porozumień zbiorowych przysługuje tylko umowom opartym na ustawie (por. Jaśkowski, 2007, s. 80–83). Umożliwiłoby to wreszcie, dzięki pełnemu uwzględnianiu w statystykach wszystkich zawieranych w praktyce normatywnych umów zbiorowych, pełniejszą realizację oczekiwań UE wyrażonych w dyrektywie 2022/2041. Proponowana regulacja nie wykluczałaby ustalenia w ustawie, że niektóre układy powinny spełniać specjalne warunki dotyczące np. ich treści, procedury zawarcia, terminu, w jakim powinny być zawarte lub innych kwestii (Hajn, 2021, s. 67). Dla odróżnienia od pozostałych układów mogłyby być one nadal określa-

ne jako „porozumienia zbiorowe”. W zakresie nieuregulowanym odrębnie należałoby do nich stosować ogólne przepisy dotyczące układów zbiorowych. Przyjęcie tej propozycji służyłoby też „odbrązowieniu” układu zbiorowego, który nie jest czymś nadzwyczajnym, co sugeruje słowo „układ”, lecz jest dość powszechną umową dotyczącą warunków, na jakich pracownicy mają świadczyć pracę. Zdanie sobie z tego sprawy powinno też ułatwić rezygnację z formalnych utrudnień jej zawierania i funkcjonowania.

Projekt utrzymuje dotychczasowy podział normatywnych umów zbiorowych na układy i inne porozumienia zbiorowe. Te ostatnie dzieli na oparte i nieoparte na ustawie. Z art. 1 projektu wynika, że w zakresie dotyczącym porozumień zbiorowych planowana ustawa ma określać jedynie zasady ich ewidencjonowania i udostępniania. Oznacza to, że projektodawca świadomie pozostawia bez próby uregulowania obecny stan niepewności związany z funkcjonowaniem tej kategorii umów zbiorowych. Odniesienia do porozumień zbiorowych wskazują na brak koncepcji charakteru i roli tych umów, są również bardzo fragmentaryczne. Projekt, poza pozostawieniem bez zmian art. 9 k.p., nie rozstrzyga istotnych zagadnień dotyczących porozumień. W szczególności nie akceptuje przyjmowanej przez część orzecznictwa i doktryny reguły odpowiedniego stosowania do porozumień przepisów dotyczących układu zbiorowego (np. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10; Jaśkowski, 2023, s. 95) i jednocześnie nie proponuje żadnej alternatywy. Niejasne pozostają więc między innymi tak istotne zagadnienia, jak wpływ wejścia porozumienia w życie na treść stosunków pracy, data jego wejścia w życie, stosowanie porozumienia w wypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, rozwiązanie porozumienia i jego wpływ na warunki pracy objętych nim osób, skutki niezgłoszenia porozumienia do KEUZP i inne. Tylko ze słowniczka pojęć ustawowych i przepisów dotyczących Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy („KEUZP”) dowiadujemy się, że porozumienia mogą być zmieniane w drodze protokołów dodatkowych i wypowiedane. Ponadto wskazano, że na żądanie osoby objętej postanowieniami porozumienia pracodawca ma obowiązek udostępnić jego tekst osoby objętej jego postanowieniami. Innych unormowań dotyczących porozumień projekt nie zawiera.

Jeszcze mniej jasne są unormowania dotyczące porozumień nieopartych na ustawie (nienazwanych). Z projektu wynika jedynie, że wpisowi do KEUZP mają podlegać tylko porozumienia dotyczące warunków płacy, zawarte z organizacją związkową. Z uzasadnienia projektu można się też dowiedzieć, że nie można ich zaliczyć do źródeł prawa pracy, bo za takie projekt uznaje tylko porozumienia oparte na ustawie. Nie wiadomo jednak, czym w takim razie są, czy nieliczne przepisy projektu dotyczące porozumień mają mieć zastosowanie tylko do porozumień opartych na ustawie, czy także do porozumień nienazwanych podlegających ewidencji, czy może do wszystkich nienazwanych z wyłączeniem obowiązku ewidencji porozumień niedotyczących płac.

Wobec powyższego można stwierdzić, że proponowana w projekcie regulacja nie zmienia obecnego niezadawalającego unormowania porozumień zbiorowych i ich relacji do układów zbiorowych pracy.

Zważywszy na charakter porozumień zbiorowych jako rodzaju układu zbiorowego – umowy zbiorowej, uzasadniony wydaje się, jak już wyżej wskazano, postulat bezpośredniego stosowania do nich przepisów dotyczących układów, jeśli ustawa nie stanowi inaczej.

Kilku uwag wymaga też kwestia porozumień zbiorowych zawieranych przez pozazwiązkowych przedstawicieli pracowników. Prawo międzynarodowe nazywa ich „przedstawicielami wybranymi”. Mogą oni zawierać układy (umowy zbiorowe) jedynie wtedy, gdy są należycie przez pracowników wybrani i upoważnieni oraz chronieni przed zwolnieniem z pracy oraz innymi aktami krzywdzącymi i tylko w razie nieistnienia w zakładzie pracy reprezentatywnego związku zawodowego⁷. Prawo polskie nie spełnia tych wymagań, przyznając w wielu sytuacjach prawo do rokowań przedstawicielom pracowników „wyłonionym w trybie przyjętym u pracodawcy”, niekorzystającym ze wskazanych wyżej gwarancji. Powoduje to zasadnicze wątpliwości, zwłaszcza że zawierane w ten sposób umowy zbiorowe mogą dotyczyć bardzo istotnych dla pracowników spraw. Przedstawiona krytyka istniejącego stanu prawnego nie oznacza jednak negowania idei rokowań pozazwiązkowych w zakładach pozbawionych ochrony związkowej. W pewnych sytuacjach, jak np. kryzys przedsiębiorstwa, zwolnienie grupowe, ustanowienie zakładowego programu emerytalnego, pozostawienie pracodawcy swobody regulacyjnej byłoby nieuzasadnione. Z tego względu należałoby w wypadkach wskazanych w ustawie dopuścić zawieranie umów normatywnych przez przedstawicielstwo pozazwiązkowe, z tym, że w zakładach liczących co najmniej 50 pracowników tę rolę powinny pełnić rady pracowników (zob. np. Latos-Miłkowska, 2014, s. 110), a w zakładach mniejszych należałoby ustanowić nowy pozazwiązkowy organ załogi (np. należycie wybranego, upoważnionego i chronionego delegata załogi lub radę zakładową). Alternatywą, uzasadniającą wyłączność związkową w negocjowaniu normatywnych umów zbiorowych, mogłoby być wprowadzenie nowych rozwiązań prawnych umożliwiających szerszą reprezentację związkową na poziomie zakładu pracy (zob. niżej pkt dotyczący rokowań zakładowych)

Umowy zbiorowe a regulaminy zakładowe

Jednym z czynników hamujących rokowania na poziomie zakładu pracy jest możliwość normowania głównych materii układowych, tj. wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą oraz istotnych elementów organizacji czasu pracy, w regulaminach zakładowych w zakładach pracy, w których działają związki zawodowe. Z praktyką tą wiązana jest zmniejszająca się liczba układów zbiorowych i osłabienie ochrony praw pracowników (np. Florek, 2015a, s. 21–22). Uzgadnianie treści regula-

minów jest formą negocjacji, które stawiają organizację związkową w nierównej pozycji wobec pracodawcy i ze względu na całokształt odnośnej regulacji prawnej nie mogą być uznane za rokowania zbiorowe (Pisarczyk, 2022, s. 259–260). Regulaminowa droga normowania wskazanej wyżej materii jest jednak wybierana, między innymi ze względu na skomplikowany i sformalizowany tryb zawierania i legalizacji układów zbiorowych. Perspektywę zmiany tego stanu rzeczy dają zawarte w projekcie propozycje przepisów upraszczających procedury układowe i motywujących do rokowań układowych. Temu celowi mogłoby też służyć wprowadzenie nowych rozwiązań prawnych umożliwiających szerszą reprezentację związkową na poziomie zakładu pracy (zob. niżej pkt dotyczący rokowań zakładowych). Wraz z ich wprowadzeniem należałoby wyeliminować regulaminy wynagradzania z zakładów, w których działają reprezentatywne przedstawicielstwa związkowe.

Projekt pozostawia obowiązujące przepisy dotyczące regulaminów zakładowych bez zmian.

Rokowania zbiorowe a spory zbiorowe

Prawne uznanie strajku i innych form rozwiązywania sporów służy głównie równoważeniu sił pracowników i pracodawców w rokowaniach zbiorowych. Dlatego uznaje się, że prawo do strajku jest niezbędnym składnikiem rokowań zbiorowych (szerzej np. Ewing, Hendy, 2010, s. 180). W prawie polskim powiązanie to znajduje wyraz w art. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 123 (dalej: „ustawa o r.s.z.”), w świetle którego spór zbiorowy dotyczy w pierwszej kolejności warunków pracy i płac, a więc podstawowej materii układowej, oraz w art. 4 ust. 2 tej ustawy, według którego spór może dotyczyć treści układu zbiorowego lub innego porozumienia. Ponadto, zgodnie z art. 241³ § 2 k.p., rozwiązywanie kwestii spornych, które mogą powstać w trakcie rokowań układowych, następuje w trybie wynikającym z ustawy o r.s.z., chyba że strony uzgodniły własny tryb ich rozwiązywania. Rozwiązywanie sporu zbiorowego, jeśli w związku z rokowaniami nad zawarciem lub zmianą układu zbiorowego spór powstanie, jest zatem elementem rokowań układowych. Trafnie też wskazano, że w najogólniejszym ujęciu przedmiotem sporu zbiorowego jest interes pracowników lub innych osób mających prawo zrzeszania się polegający na ukształtowaniu podstaw prawnych stanowiących źródło indywidualnych praw i obowiązków osób zatrudnionych w sposób zgodny z ich dążeniami (Baran, 2002, s. 256). Wobec powyższego zbędny jest art. 12 ust. 2 projektu, zgodnie z którym w trakcie trwania rokowań układowych strony mogą zdecydować o udziale w nich mediatora. Spór powstały w trakcie rokowań powinien być bowiem, jak wyżej wskazano, rozwiązywany w trybie określonym w ustawie o r.s.z., która przewiduje mediację.

Z powyższych ustaleń wynika kolejny istotny wniosek: stronami sporu związanego z rokowaniami nad za-

warciem lub zmianą umowy zbiorowej (układu lub innego porozumienia) albo jej realizacją lub przestrzeganiem, powinny być podmioty uprawnione do zawarcia tej umowy. Poza tym należałoby ograniczyć ustawowy polubowny tryb ich rozwiązywania do mediacji. W takiej sytuacji spór powstaje bowiem z natury rzeczy wskutek niedojścia do porozumienia w drodze dwustronnych rozmów.

Strony rokowań zbiorowych (zdolność układowa)

Uwaga wstępna

Zdolność układowa to zdolność do zawarcia układu oraz dokonywania innych czynności związanych z jego istnieniem i zakończeniem obowiązywania. Zdolność ta obejmuje również możliwość tworzenia przepisów prawa pracy, zawartych w postanowieniach normatywnych układu oraz zaciągania zobowiązań w drodze postanowień obligacyjnych. Ze zdolnością układową powinna się więc łączyć zdolność do wywiązywania się z obowiązków, w tym obowiązków majątkowych, wynikających z układu.

Rokowania zakładowe

Podmiotami zdolności układowej w przypadku układów zakładowych są pracodawcy i zakładowe organizacje związkowe.

Zgodnie z powyższym określeniem pojęcia „zdolność układowa”, pracodawca powinien być zdolny do zaspokajania wynikających z umowy zbiorowej roszczeń majątkowych osób zatrudnionych i drugiej strony. Aby móc to czynić powinien mieć zdolność cywilnoprawną. Jest to także konieczne do objęcia umową zbiorową innych niż pracownicy osób świadczących pracę zarobkową. Wymagań tych nie spełnia definicja pracodawcy z art. 3 k.p. Nie spełnia ich również definicja pracodawcy z art. 1¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 440), która ma zastosowanie także do układów zbiorowych i rozwiązywania sporów zbiorowych. Zgodnie z nią, pracodawcą dla pracowników jest bowiem – w wypadku osób prawnych (art. 33 k.c.) lub ustawowych (art. 33¹ k.c.) złożonych z wewnętrznych pracodawców – jednostka wewnętrzna osoby prawnej jako pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. Jednocześnie dla członków załogi zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych pracodawcą jest sama osoba prawna lub ustawowa. Wobec tego, pracownicy i osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych nie są zatrudnieni „u tego samego pracodawcy”. W rezultacie inny podmiot po stronie pracodawcy i inny zasięg dla jednych i drugich powinien mieć zakładowy układ zbiorowy pracy. Jak się wydaje, jedyną drogą do usunięcia opisanych słabości obecnego pojęcia pracodawcy jest zmiana prawa polegająca na przyjęciu, że pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. oraz w rozumieniu przepisów zbiorowego prawa pracy może być tylko podmiot będący osobą prawną (art. 33) lub jednostką organizacyjną, której ustawa przyznaje zdolność prawną (art. 33¹ k.c.), (Hajn, 2022, s. 140–141; por. też Tomanek, 2019, s. 23–25).

Projektodawca nie dostrzega opisanych wyżej warunków zdolności układowej pracodawcy, powielając definicję pracodawcy z art. 1¹ pkt 2 ustawy o z.z.

W związku ze stroną pracodawczą rokowań zakładowych na uwagę zasługuje propozycja wprowadzenia obowiązku inicjowania przez pracodawcę rokowań układowych. Zgodnie z projektem obowiązek ten miałby dotyczyć pracodawców nieobjętych żadnym układem zbiorowym pracy i zatrudniających co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową oraz aktualizować się co dwa lata. Proponowane uregulowanie budzi zastrzeżenia z punktu widzenia zasady dobrowolności rokowań. Można też wątpić w skuteczność takiego niezależnego od woli stron, mechanicznego stymulowania rokowań, poddającego w wątpliwość zdolność organizacji związkowych do ich inicjowania zgodnie z art. 241² § 3 k.p.

Po stronie związkowej zasadnicze znaczenie ma potrzeba odejścia od narzuconego ustawowo modelu reprezentacji związkowej w zakładzie pracy. W modelu tym prowadzenie przez związek zawodowy działalności w zakładzie pracy jest uzależnione od utworzenia zakładowej organizacji związkowej. Prawne warunki korzystania przez tę organizację z uprawnień, w tym prowadzenia rokowań zbiorowych, powodują że jest to struktura sztywna, niedostosowana do małych i średnich zakładów. Ponadto jest niedostosowana do reprezentowania innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, dla których bardziej dogodną formą zrzeszania się byłoby bezpośrednie członkostwo w organizacjach ponadzakładowych. Struktura ta wykazuje również znaczny stopień niezależności od związku zawodowego, którego jest ogniwem, i jednocześnie jest podatna na uzależnienie od pracodawcy. Poza tym, wskazane zdeterminowanie przez ustawę reprezentacji związkowej w miejscu pracy narusza prawo związków zawodowych do samorządnego tworzenia i organizowania swoich struktur (Szerzej: Hajn, 2002, s. 434–444; Włodarczyk, 2017, s. 866).

Wobec powyższego należy postulować odejście od narzuconego przez ustawę o związkach zawodowych monopolu zakładowej organizacji związkowej (Hajn, 2002, s. 440, 444; Łaga, 2014, s. 133–135; Szmít, 2018; Mądrzycki, Pisarczyk, 2024, s. 39, 40). Służyłoby temu uznanie, że ponadzakładowe związki zawodowe mogą same decydować, czy w celu prowadzenia działalności w zakładzie pracy tworzyć zakładową organizację związkową, czy np. powierzyć reprezentację delegatowi związkowemu⁸. Swoboda wyboru formy reprezentacji umożliwiłaby jej dostosowanie do wielkości zakładu pracy i charakteru zatrudnienia osób wykonujących w nim pracę, rozszerzając jednocześnie możliwości reprezentowania osób obecnie nieobjętych ochroną związkową. Proponowana zmiana powinna wiązać się z zasadą, że przedstawicielstwo zakładowe związku ponadzakładowego nie jest odrębnym podmiotem prawa, lecz działa w imieniu i w granicach upoważnienia tego związku, który w płaszczyźnie prawnej jest kontrahentem pracodawcy w rokowaniach⁹ (Seweryński, 2006, s. 369; Florek, 2015b, 272–273). Nie przeszkadzałoby to pracownikom i innym osobom wykonującym pracę zarobkową, nie-

chcącym należeć do związku ponadzakładowego, w utworzeniu odrębnego „zakładowego” związku zawodowego.

Kolejną potrzebną zmianą, ważną dla rzeczywistego reprezentowania interesów pracowników, jest uzależnienie prawa związku zawodowego do zawarcia układu zbiorowego od posiadania reprezentatywności w zakładzie pracy lub innej jednostce rokowań (*bargaining unit*) (np. branży, grupie przedsiębiorstw lub innej grupie pracodawców). Wymaganie to wynika również z przytoczonej wcześniej międzynarodowej definicji układu zbiorowego (umowy zbiorowej) i jej wykładni przez organy MOP, zgodnie z którą organizacja zawierająca układ powinna być niezależna i reprezentatywna (Freedom of Association Committee, 2006, pkt 967; Gernigon, Odero, Guido, 2000, s. 38; Świątkowski, 2013, s. 104–107; Gładoch, 2019, s. 995–997; Hajn, 2021, s. 64–66). Także Trybunał Sprawiedliwości UE określa układ zbiorowy (umowę zbiorową) jako porozumienie zbiorowe między reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników¹⁰. Reprezentatywność oznacza zdolność organizacji do reprezentowania pracowników, wynikającą z faktycznej możliwości adekwatnego wyrażania ich woli i interesów (dążeń). Organizacja zawierająca układ powinna zatem być zawsze reprezentatywna (International Labour Office, 2012, pkt 239), co dotyczy także sytuacji, gdy jest jedyną organizacją reprezentującą pracowników danej jednostki rokowań (np. zakładu pracy, przedsiębiorstwa, branży) (Gernigon, Odero, Guido, 2002, s. 32). Ma to chronić pracowników przed reprezentowaniem przez organizację niezdolną do wyrażania ich interesów. Tymczasem w obowiązującym stanie prawnym, poza sytuacją, gdy w zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, zdolność do zawarcia układu nie zależy od reprezentatywności. Wystarczy zrzeszanie dziesięciu osób. Dlatego możliwa jest sytuacja, w której pracowników dużego zakładu reprezentuje nieliczna organizacja licząca 10 osób należących do jednej wąskiej grupy zawodowej, a więc ewidentnie niereprezentatywna.

Opisany stan rzeczy uzasadnia sformułowanie postulatu zmiany prawa, zgodnie z którym prawo do zawarcia normatywnej umowy zbiorowej będzie przysługiwać tylko organizacjom reprezentatywnym, nawet w sytuacji, gdy w danej jednostce rokowań działa tylko jedna organizacja. Pozwoliłoby to, przy odpowiednim określeniu kryteriów reprezentatywności, uchronić pracowników przed zawieraniem układów zbiorowych przez organizacje niewyrażające ich woli i interesów. Pożądane byłoby również dopuszczenie do działania koalicji związkowych (Stelina, 2008, s. 14–16) i przyjęcie, że w razie niespełnienia kryteriów reprezentatywności przez żadną organizację lub koalicję, za reprezentatywną należy uznać organizację lub koalicję, która uzyska największe poparcie w głosowaniu (referendum) pracowników.

Projektowana ustawa¹¹ daje też okazję do uregulowania kwestii skutków podziału zakładowej organizacji związkowej na prawa i obowiązki związkowe wynikające z zawartego przez tę organizację układu zbiorowego. Ten brak obowiązującej obecnie regulacji mógłby być

usunięty przez przyjęcie unormowania analogicznego do zawartego w art. 241¹⁹ k.p. w odniesieniu do organizacji ponadzakładowej.

Rokowania ponadzakładowe

W dobrym kierunku idą niektóre proponowane w projekcie zmiany odnoszące się do strony pracodawczej w rokowaniach ponadzakładowych. Dla rokowań w sektorze finansów publicznych istotne jest wyraźne przywrócenie reguły, zgodnie z którą układy ponadzakładowe dla pracowników tego sektora zawierają odpowiednie organy administracji rządowej lub samorządowej (art. 9 ust. 3 pkt 1 lit. c i d). Bardzo ważną dla rozwoju rokowań ponadzakładowych zmianą jest wprowadzenie możliwości zawierania układów nie tylko przez organizację pracodawców, lecz także przez grupę liczącą co najmniej dwóch pracodawców (art. 9 ust. 3 pkt 1 lit. b). Korzyści z tej zmiany mogą jednak zostać ograniczone przez art. 14 ust 3 projektu, z którego zdaje się wynikać, że w takiej sytuacji prawo do zawarcia układu mają mieć tylko międzyzakładowe organizacje związkowe.

Wątpliwości budzi art. 30 projektu, normujący rozszerzenie układu. Po pierwsze przepis ten nie uzależnia dopuszczalności rozszerzenia od istnienia ważnego interesu publicznego. Ustanowienie takiego warunku jest istotne, ponieważ rozszerzenie stanowi daleko idącą ingerencję w dobrowolność rokowań zbiorowych. Jednocześnie interes publiczny uzasadnia zastosowanie rozszerzenia jako jednego z najbardziej skutecznych, jeśli jest stosowany, instrumentów zwiększenia zasięgu rokowań ponadzakładowych i wzmocnienia pozycji związków zawodowych i organizacji pracodawców (Traxler, 1998, s. 212 i n.). Po drugie, w przepisie tym pominięto przesłankę, jaką jest dopuszczalność stosowania rozszerzenia tylko na pracodawców prowadzących działalność taką samą lub podobną do działalności pracodawców objętych układem¹². W rezultacie proponowana regulacja gubi istotną funkcję układów ponadzakładowych, które rozwinęły się jako instrument ograniczający konkurencję kosztami pracy między przedsiębiorcami prowadzącymi taką samą lub podobną działalność i jednocześnie pozwalający na wyrównywanie warunków pracy pracowników świadczących pracę w zbliżonych warunkach (Szubert, 1960, s. 13; Cordova, 1990, s. 152). Pożądane w związku z tym byłoby zastosowanie rozwiązań prawnych umożliwiających stosowanie układów ponadzakładowych spełniających określone przesłanki do wszystkich podmiotów prowadzących działalność określonego rodzaju (Mądrzycki, Pisarczyk, 2024, s. 41). Zastrzeżenia budzi też sprzeczne ze wskazaną funkcją i dotąd nieznanie unormowanie zawarte w art. 28 projektu, jakim jest możliwość wystąpienia pracodawcy z układu ponadzakładowego bez zgody stron tej umowy, bez uzgodnienia z przedstawicielami pracowników zakładu i praktycznie bez konieczności spełnienia weryfikowalnych warunków. Widocznym brakiem jest także nieokreślenie w projekcie wpływu wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców na jego związanie układem.

Po stronie związkowej na uwagę zasługuje odejście w projekcie od ograniczania zdolności układowej po-

nadzakładowych organizacji związkowych do organizacji będącymi ogólnokrajowymi związkami zawodowymi, ogólnokrajowymi federacjami związków zawodowych lub ogólnokrajowymi konfederacjami. Takie unormowanie powinno sprzyjać podejmowaniu rokowań ponadzakładowych.

Na zakończenie niniejszego punktu należy stwierdzić, że same zmiany przepisów o rokowaniach zbiorowych nie mogą zlikwidować podstawowej przyczyny marginalnego znaczenia rokowań ponadzakładowych w Polsce. Jest nią słabość ponadzakładowych branżowych struktur związkowych, związane z tym koncentrowanie się organizacji pracodawców na funkcjach koordynacyjno-usługowych i w konsekwencji zdominowanie ustalania warunków pracy przez prawo stanowione, ograniczające pole rokowań układowych (Hajn 2002, s. 438–440; Mądrzycki, Pisarczyk, 2022, s. 34). Zbudowanie silnych struktur branżowych mogących skutecznie inicjować i prowadzić rokowania zbiorowe leży, zgodnie z wynikającym z wolności związkowej prawem organizacji pracowników i pracodawców do organizowania swoich struktur, w gestii samych związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Zakres podmiotowy umów zbiorowych (osoby objęte umową)

Odnosnie do zakresu podmiotowego umów zbiorowych wyłaniają się dwa istotne zagadnienia. Pierwsze z nich dotyczy stosowania umowy zbiorowej do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 11 pkt 1 ustawy o z. z. Drugie dotyczy zawierania układów zbiorowych dla pracowników służby cywilnej.

W pierwszej z wymienionych kwestii projekt przyjmuje zasadę bezpośredniego stosowania przepisów o układach zbiorowych do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Jednocześnie stanowi, że układ zbiorowy zawiera się dla wszystkich osób wykonujących taką pracę, chyba że strony postanowią inaczej (art. 4 i art. 5). Takie postawienie sprawy budzi wątpliwości z punktu widzenia zgodności z art. 101 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który dotyczy reguł konkurencji między przedsiębiorstwami (Mądrzycki, Pisarczyk, 2022, s. 11–12; Giedrewicz-Niewińska, Kurzynoga, 2023, s. 15–18) oraz art. 6 ustawy z 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 1616). Problem ten odnosi się do niebędących pracownikami osób wykonujących pracę zarobkową, które w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE są przedsiębiorstwami w rozumieniu art. 101 TFUE¹³. Należy jednak zauważyć, że Komisja Europejska w wytycznych w sprawie stosowania prawa konkurencji UE do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników (*solo self-employed*)¹⁴ wyjaśniła, że układy zbiorowe zawierane dla tak określonej kategorii osób samozatrudnionych, nie są objęte zakresem stosowania art. 101 TFUE, jeśli znajdują się one w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników. Ponadto Komisja nie będzie interweniować przeciwko takim układom, jeśli osoby te doświadczają nierównowagi

siły przetargowej względem swoich kontrahentów, pomimo że nie znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników, a także w sytuacji, gdy przepisy krajowe dopuszczają ich zawieranie lub gdy prawo krajowe wyłącza takie układy z zakresu krajowego prawa konkurencji (pkt. 9 i 23–36 wytycznych).

Wobec powyższego, warto rozważyć ograniczenie w projektowanej ustawie zakresu podmiotowego układu zbiorowego do pracowników oraz do niebędących pracownikami osób wykonujących pracę zarobkową, spełniających wyżej opisane warunki, ewentualnie poszukać innych rozwiązań pozwalających uniknąć zarzutu naruszenia przepisów o ochronie konkurencji. Należy dodać, że uregulowania ograniczające krąg osób samozatrudnionych, które mogą być objęte umowami zbiorowymi, zostały wprowadzone w części ustawodawstw krajowych państw UE (zob. np. Pisarczyk, 2022, s. 184–186).

Przyjęcie takiego ograniczenia kręgu innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową uzasadniałoby objęcie ich warunkami pracy wynikającymi z układu zbiorowego na zasadach analogicznych do określonych w art. 241¹³ k.p. Wprowadzenie takiego unormowania ingerującego w cywilno-prawny charakter umowy będącej podstawą świadczenia pracy, (łącznie z wypowiedzeniem zmieniającym) byłoby uzasadnione porównywalnym do pracowników statusem tych osób. W projekcie proponuje się uzależnienie zmiany warunków umowy o wykonywanie pracy innej niż umowa o pracę w celu jej dostosowania do warunków określonych w układzie, od uzgodnienia jej dopuszczalności w umowie o wykonywanie takiej pracy. Propozycja ta uwzględnia wynikającą w art. 353¹ kodeksu cywilnego autonomię woli stron. Należy się jednak obawiać, że skutkiem jej przyjęcia mogłoby być nieproponowanie przez pracodawców takiego zastrzeżenia w umowie lub wywieranie przez nich presji na niewprowadzanie ww. uzgodnienia do umowy.

Odnośnie do drugiego ze wskazanych wyżej zagadnień należy odnotować, że projekt odstępuje od zakazu zawierania układów zbiorowych pracy dla pracowników urzędów państwowych i pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie mianowania. Zachowuje jednak ogólny zakaz rokowań układowych na rzecz członków korpusu służby cywilnej. Warto w związku z tym przypomnieć, że zgodnie z konwencją nr 151 MOP dotyczącą ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej¹⁵ zakresem rokowań zbiorowych powinny być objęte wszystkie osoby zatrudnione przez władze publiczne, z dopuszczeniem wyjątków odnoszących się do pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się za regulę za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze lub, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter. Jednocześnie stosownie do art. 7, rokowania zbiorowe mogą być zastąpione inną metodą pozwalającą na uczestniczenie przedstawicieli pracowników publicznych w ustalaniu tych warunków. Istotne jest, aby w razie braku rokowań taka inna metoda została zapewniona (Skoczyński, 2001, s. 271–272; Florek, 2017, s. 1297–1298; por. też Nowik, 2014, s. 57–58).

Notyfikacja i kontrola zgodności umowy zbiorowej z prawem

Do najważniejszych zmian proponowanych w projekcie należy odejście od skomplikowanego i formalistycznego trybu rejestracji i kontroli zgodności układu zbiorowego z prawem określonego w art. 241¹¹ k.p. Projekt zakłada zastąpienie rejestracji obowiązkowym zgłoszeniem (notyfikacją) układów i porozumień zbiorowych oraz protokołów dodatkowych. Zgłoszenie ma polegać na wprowadzeniu danych przez formularz systemu teleinformatycznego KEUZP i załączeniu cyfrowego odwzorowania treści umowy. Notyfikacja ma mieć charakter konstytutywny, bowiem bez zgłoszenia do KEUZP zawarcie umowy i inne wskazane w art. 35 ust. 1 projektu działania prawne mają nie wywoływać skutków prawnych. KEUZP ma być prowadzona przez ministra właściwego do spraw pracy.

Podkreślając znaczenie tej oczekiwanej przez doktrynę i partnerów społecznych zmiany (Hajn, 2013, s. 143, przyp. 38; Włodarczyk, 2017, s. 901; Mądrzycki, Pisarczyk, 2022, s. 58; Baran, 2024, s. 65–66) należy zwrócić uwagę na braki tej propozycji. Przede wszystkim, notyfikacja ma obejmować układy zbiorowe pracy, nieliczne porozumienia oparte na ustawie wskazane w art. 31 ust. 3 pkt 1 oraz nieoparte na ustawie porozumienia dotyczące warunków płacy, których stroną jest organizacja związkowa. Proponowane unormowanie pomija więc inne porozumienia nieoparte na ustawie, i co szczególnie zaskakujące, także niewskazane w cytowanym przepisie porozumienia oparte na ustawie, w tym dotyczące wynagrodzeń w rozumieniu prawa UE, jak np. zakładowa i międz Zakładowa umowa emerytalna¹⁶. W ten sposób projektodawca z niezrozumiałych i niewyjaśnionych w uzasadnieniu projektu względów ogranicza informacyjną funkcję KEUZP, zmniejszając jednocześnie wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych, który mógłby być raportowany Komisji zgodnie z dyrektywą 2022/2041 UE.

Zastrzeżenia budzą też niejasności widoczne w przepisach dotyczących notyfikacji. W szczególności można postawić pytanie, jak rozumieć sankcję niewywołania skutków prawnych za niezgłoszenie do KEUZP działań prawnych wymienionych w art. 35 ust. 1 projektu. Czy np. niezgłoszenie zawarcia układu zbiorowego lub porozumienia oznacza, że umowa nie wywołuje z mocy ustawy skutków związanych z wpływem jej postanowień normatywnych na stosunki świadczenia pracy, czy też, że nie wywołuje żadnych skutków prawnych? Przyjęcie tej ostatniej możliwości oznaczałoby odejście od zgodnego z zasadą swobody umów poglądu, że układ zbiorowy, który nie wszedł w życie wywiera skutki jako umowa cywilnoprawna.

Postępem w ograniczeniu formalnoprawnych utrudnień zawierania umów zbiorowych jest proponowane w projekcie odejście od zawiłych reguł kontroli legalności układu zbiorowego z art. 241¹¹ k.p. W świetle art. 23 projektu badanie zgodności umowy zbiorowej z prawem ma być ograniczone do kontroli sądowej. Wątpliwości budzi jednak ograniczenie kontroli do układów zbiorowych pracy, tak jakby inne umowy zbiorowe (porozu-

mienia) nie wywierały podobnych skutków prawnych. Poza tym bardziej uzasadnione od proponowanego w projekcie kręgu podmiotów uprawnionych do wystąpienia z wnioskiem o ustalenie zgodności umowy z prawem byłoby przyznanie tego prawa osobom mającym w tym interes prawny.

Obowiązek państwa popierania rokowań zbiorowych

Obowiązek państwa popierania rokowań zbiorowych został najpełniej wyrażony w art. 4 konwencji 98/1949 MOP, dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych¹⁶. Zgodnie z tym przepisem, w razie potrzeby państwo powinno stosować odpowiadające warunkom krajowym środki zachęty i popierania (*promoting*) procedury dobrowolnych negocjacji dla zawierania układów zbiorowych pracy. Obowiązek popierania rokowań przewiduje także dyrektywa 2022/2041 UE (art. 4, art. 9).

Popieranie rokowań zbiorowych przez państwo można rozumieć szeroko jako ogół regulacji sprzyjających swobodnemu prowadzeniu rokowań i nieograniczających autonomii stron lub węższej, jako zachęty i ułatwienia, w tym np. środki związane z zamówieniami publicznymi, częstsze korzystanie przez ustawodawcę w ustawach transponujących dyrektywy UE z klauzul dopuszczających odstępstwa od ich wymagań w drodze rokowań zbiorowych, szkolenia i doradztwo w sprawach związanych z rokowaniami oraz zapewnienie stronom rokowań dostępu do odpowiednich informacji w celu wykonywania ich funkcji (art. 4 pkt 1 lit. b dyrektywy 2022/2041 UE). Obecnie brakuje systemowej pomocy państwa dla stron rokowań. W szczególności w 2008 r. zlikwidowano trójstronną Komisję do Spraw Układów Zbiorowych Pracy, a po 2015 r. minister właściwy do spraw pracy oraz Państwowa Inspekcja Pracy praktycznie zaniechali użytecznych działań informacyjnych dotyczących rokowań i układów zbiorowych pracy (szerzej: Hajn, 2019, s. 57–58; Mądrzycki, Pisarczyk, 2022, s. 52.).

Proponowany w projekcie system notyfikacji układów i porozumień zbiorowych może stać się podstawą systemu miarodajnego informowania o rokowaniach zbiorowych, służącego zarówno partnerom społecznym, jak i organom państwa odpowiedzialnym za politykę społeczno-gospodarczą. Realizacji tych celów nie zapewni jednak przewidziany w projekcie dostęp osób trzecich do danych zawartych w KEUZP, czy też udostępnianie treści układów i porozumień zainteresowanym osobom w trybie przepisów ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 902). Potrzebny jest system obejmujący zbiorcze i odniesione do poszczególnych działów zatrudnienia informacje o zasięgu rokowań zakładowych i ponadzakładowych, liczbie zawartych umów zbiorowych, przedmiocie rokowań, rokowaniach w sektorach dużych oraz ma-

łych i średnich przedsiębiorstwach, tendencjach rozwoju rokowani. Stworzenie takiego systemu wymaga szerokiego dostępu do KEUZP, a także przetwarzania i opracowywania dostępnych w niej danych. Tylko państwo dysponuje możliwościami i instrumentami niezbędnymi do realizacji takiego zadania. Wynika stąd postulat prawnego uregulowania rozważanej kwestii przez wyrażne nałożenie na wybrany organ publiczny zadania zapewnienia kompleksowej i miarodajnej informacji o rokowaniach zbiorowych w Polsce. Jak się wydaje organem naturalnie predystynowanym do zorganizowania systemu takiej informacji jest minister właściwy do spraw pracy (Hajn, 2019, s. 61). Istotną pomocą byłoby również zapewnienie przez państwo, we współdziałaniu z partnerami, społecznymi szkoleniami dotyczącymi zasad i metod prowadzenia rokowań zbiorowych.

Zakończenie

Podjęcie prac nad nowym uregulowaniem rokowań zbiorowych jest ważnym i oczekiwanym przez partnerów społecznych i doktrynę prawa pracy krokiem w kierunku zmiany nieefektywnego unormowania tej problematyki w obowiązującym prawie.

Projekt zawiera propozycje wychodzące w pewnym zakresie naprzeciw tym oczekiwaniom. W szczególności dotyczy to: (–) poszerzenia kategorii umów zbiorowych o niektóre porozumienia nieoparte na ustawie, (–) zastąpienia rejestracji umów zbiorowych notyfikacją i uproszczenia trybu badania zgodności układów z prawem, (–) próby pełniejszego uregulowania stosowania układów do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, (–) dopuszczenia zawierania układów ponadzakładowych przez grupy pracodawców, (–) odejścia od ograniczania zdolności układowej ponadzakładowych organizacji związkowych do organizacji ogólnokrajowych, (–) jasnego przypisania kompetencji do zawierania układów w sektorze finansów publicznych organom administracji rządowej lub samorządowej.

Jednocześnie, projekt pozostawia bez rozstrzygnięcia istotne kwestie rokowań i umów zbiorowych. Dotyczy to w szczególności: (–) statusu porozumień innych niż układy zbiorowe, (–) relacji między przepisami regulującymi rokowania i spory zbiorowe pracy, (–) pojęcia pracodawcy jako strony rokowań, (–) statusu w rokowaniach zbiorowych grup przedsiębiorstw i inwestorów zawierających pakiety socjalne, (–) reprezentacji strony pracowniczej w rokowaniach zakładowych, (–) reprezentatywności jako przesłanki zdolności układowej, (–) statusu pozazwiązkowych przedstawicieli pracowników w rokowaniach zbiorowych, (–) relacji między umowami zbiorowymi a regulaminami zakładowymi.

Wobec powyższego uzasadniona wydaje się opinia, że treść projektowanej ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych wymaga dalszych prac i pogłębionych dyskusji.

Przypisy/Notes

- ¹ Dostępne na: <https://www.gov.pl/web/dialog/krajowy-plan-odbudowy> (dostęp: 6.03.2025) oraz z dyrektywy 2022/2041 UE z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U.UE.L.2022.275.33 z dnia 2022.10.25).
- ² Projekt dostępny na: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12386550/katalog/13066390> (dostęp: 11 lipca 2025 r.). Na temat wcześniejszych projektów zob.: Mądrycki, Pisarczyk, 2024; Szmit, 2024; Duraj, 2024, s. 510-511.
- ³ W kwestii nadrzędności terminu "umowa zbiorowa", jako określenia obejmującego układy i porozumienia zbiorowe zob. Florek, 2010, s. 39–42. Odnosnie do ewolucji tych określeń w prawie polskim i dwoistości pojęcia "układ zbiorowy" w polskim języku prawnym zob. Hajn, 2021, s. 59–62.
- ⁴ Zob. np. Hasło "Collective agreement" w: ILO Thesaurus, <http://ilo.multitools.net/defaulten.asp>; stan na 12.09.2019 r. Innej definicji nie zawierają też konwencje posługujące się tym określeniem.
- ⁵ Zob. np. uchwała składu 7 sędziów z 27 października 2021 r., III PZP 1/21, OSNP 2022, Nr 5, poz. 43.
- ⁶ Zob. pkt III 3 zalecenia MOP nr 91 z 1951 r., dotyczącego popierania rokowań zbiorowych. Wiążący charakter układów zbiorowych pracy może zostać osiągnięty w drodze ustawowej lub na mocy samego układu, zależnie od systemu krajowego; zob. Gernigon, Odero, Guido (2000), s. 35.
- ⁷ Zob. szczególnie art. 1 i art. 5 Konwencji nr 135 z 1971 r. MOP, dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień, Dz.U. 1977 Nr 39, poz. 178.
- ⁸ Najlepiej rozumianemu jako pracownik zakładu – przedstawiciel związku zawodowego lub funkcjonariusz związku upoważniony do reprezentowania związku w zakładzie pracy
- ⁹ Takie rozwiązanie przyjęto w art. 41 § 1 projektu zbiorowego kodeksu pracy z 2007 r. Zob. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, 2010, s. 187.
- ¹⁰ Np. wyrok z 4 grudnia 2014 r., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, EU:C:2014:2411, pkt 22 i tam cyt. wcześniejsze orzecznictwo.
- ¹¹ Por. art. 57 i 58 projektu kodeksu zbiorowego prawa pracy z 2018 r. przygotowanego przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy powołaną na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 9 sierpnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 1366); www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy (dostęp: 22 maja 2025 r.).
- ¹² Taki warunek przewiduje art. 241¹⁸ § 1 k.p.
- ¹³ Zob. m.in. wyrok TSUE z 4 grudnia 2014 r., C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden*, EU:C:2014:2411, pkt 27.
- ¹⁴ Dz.U. UE z 18 marca 2022 r., 2022/C 123/01.
- ¹⁵ Przyjętej w Genewie 27 czerwca 1978 r., Dz.U. z 1994 r., Nr 22, poz. 78.
- ¹⁶ Art. 11–16, art. 24 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 556.
- ¹⁷ Dz.U. z 1958 r., Nr 29, pz. 126.

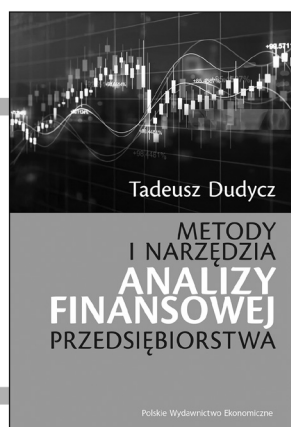
Bibliografia/References

- Baran K.W. (2002). *Zbiorowe prawo pracy*. Kraków 2002.
- Baran K.W. (2024). Z problematyki rejestracji układów zbiorowych pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda. W: J. Jaskólska, A. Napiórkowska, B. Rutkowska (Red.), *Prawo pracy. Między teorią a praktyką. Księga jubileuszowa Profesora Jana Piątkowskiego*, Dom Organizatora, Toruń.
- Cordova, E. (1990). Collective Bargaining. W: R. Blanpain (Red.) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, Deventer–Boston.
- Countouris, N. De Stefano, V. (2019). *New trade union strategies for new forms of employment*. Brussels: ETUC. DOI:10.1177/2031952519872323
- Florek, L. (2010). *Ustawa i umowa w prawie pracy*. Oficyna.
- Florek, L. (2015a). Obowiązek wydania regulaminu wynagradzania, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (3).
- Florek, L. (2015b). Podstawowe problemy przyszłego prawa pracy. W: Z. Hajn, D. Skupień *Przyszłość prawa pracy*, Łódź.
- Florek, L. (2017). W: L. Florek (Red.) *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Freedom of Association Committee. (2006). *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Fifth (revised) edition, International Labour Office, Geneva.
- Gernigon, B., Odero, A., Guido, H. (2000). ILO principles concerning collective bargaining, *International Labour Review* (1).
- Giedrewicz-Niewińska, A., Kurzynoga, M. (2023). Zakres podmiotowy prawa do rokowań zbiorowych w Konstytucji RP a prawo międzynarodowe i unijne, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (3). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.3.3
- Gładoch, M. (2019). Wolność układowa i prawo do rokowań zbiorowych. W: K.W. Baran (Red.), *System prawa pracy, Tom IX, Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Wolters Kluwer Polska.
- Hajn, Z. (2002). Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy, W: M. Matej-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, (Red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Hajn, Z. (2013). *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Wolters Kluwer.
- Hajn, Z. (2019). Jaki jest zasięg i treść rokowań zbiorowych w Polsce? W: B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (Red.), *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej, Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Wydawnictwo C.H. Beck.
- Hajn, Z. (2021). Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa, *Państwo i Prawo* (5).

- Hajn, Z. (2022). Ustawa o kasach zapomogowo-pożyczkowych i jej znaczenie dla zbiorowego prawa pracy. W: A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Tomanek (Red.), *Pro opere perfecto gratias agimus. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu*. E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- International Labour Office (2012). *Giving globalization a human face*, International Labour Office, Geneva 2012.
- Jaśkowski K. (2007). Porozumienia zbiorowe w prawie pracy. W: L. Florek, *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*. Wolters Kluwer.
- Jaśkowski K. (2023). Komentarz do art. 9 k.p. W: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, Wolters Kluwer.
- Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy*. Projekty, Katowice 2010.
- Latos-Miłkowska, M. (2014). Pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze. Stan obecny i perspektywy rozwoju. W: J. Stelina (Red.), *Zakładowy dialog społeczny*. Wolters Kluwer.
- Łaga, M. (2014). Delegat załogi oraz delegat związku zawodowego jako partnerzy w zakładowym dialogu społecznym – uwagi de lege ferenda. W: J. Stelina (Red.), *Zakładowy dialog społeczny*. Wolters Kluwer.
- Mądrzycki, B., Pisarczyk, Ł. (2022). *Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy w Polsce* (10.08.2022), <https://www.gov.pl/attachment/c11f46d9-6945-4827-adbc-263bfb6fa2f1> (dostęp 6.03.2025).
- Mądrzycki, B., Pisarczyk, Ł. (2024). Zwiększenie zasięgu rokowań zbiorowych. Prawo polskie wobec dyrektywy 2022/2041, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (1). DOI: 10.33226/0032-6186.2024.1.5.
- Nowik, P. (2014). *Metoda negocjacji układowych w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę pracowników administracji publicznej. Doświadczenia polskie i europejskie*. Wydawnictwo KUL.
- Pisarczyk Ł. (2022). *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Wolters Kluwer.
- Seweryński, M. (2006). Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy. W: M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (Red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*. Warszawa.
- Skoczyński J. (2001). Reprezentacja praw i interesów pracowników służby publicznej. W: G. Goździewicz (Red.), *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, TNOiK.
- Stelina, J. (2008). Nowa koncepcja reprezentatywności związkowej, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2).
- Szmit, J. (2018). Delegat związkowy. Propozycja regulacji W: J. Stelina, J. Szmit (Red.) *Zbiorowe prawo zatrudnienia*. Wolters Kluwer.
- Szmit, J. (2024). Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych – ocena i postulaty, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (10). DOI: 10.33226/0032-6186.2024.10.5.
- Szubert, W. (1960). Układy zbiorowe pracy, PWN.
- Świątkowski, A. (2013). Obowiązek władz państwowych promowania rokowań w sprawie układów zbiorowych pracy. W: Z. Góral (Red.) *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, Wolters Kluwer.
- Tomanek, A. (2019). Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (9). DOI: 10.33226/0032-6186.2019.3.3
- Traxler, F. (1998). Collective Bargaining in OECD: Developments, Preconditions and Effects. *European Journal of Industrial Relations*, No 3.
- Włodarczyk, M. (2017). Układy zbiorowe pracy w systemie prawa pracy. W: K.W. Baran (Red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*. Wolters Kluwer.

Zbigniew Hajn prof. dr hab., kierownik Katedry Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego. Sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku. Autor licznych publikacji z zakresu prawa pracy.

Zbigniew Hajn, Professor of law. Head of the Department of European, International and Collective Labour Law at the University of Łódź. The retired judge of the Supreme Court. Author of numerous publications on labour law.



ZAPOWIEDZI

Więcej informacji na:
www.pwe.com.pl