

I. Założenia ogólne Kodeksu zbiorowego prawa pracy (KZPP)

1. Potrzeba kodyfikacji zbiorowego prawa pracy

Zbiorowe prawo pracy stanowi jedną z dwóch głównych części prawa pracy, którego odrębność gałęziowa została wyraźnie stwierdzona przez ustawodawcę. Jednocześnie w przeciwieństwie do indywidualnego prawa pracy część zbiorowa nie została kompleksowo skodyfikowana. Przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy oraz niektórych innych porozumień zbiorowych czy też trybu wydawania regulaminów zakładowych (z udziałem przedstawicieli pracowników) znalazły się w kodeksie pracy. Już jednak problematyka związków zawodowych, organizacji pracodawców, rozwiązywania sporów zbiorowych czy też niektórych szczególnych procedur zbiorowych znalazła się w ustawach odrębnych. Utrzymywanie takiego podziału trudno jest uzasadnić. Trzeba też zwrócić uwagę na rozwój oraz swoiste ustabilizowanie się prawnej regulacji relacji zbiorowych. Zostały ukształtowane ogólne zasady, na których zbiorowe prawa w społecznej gospodarce rynkowej ma być oparte. Przełomowym momentem było niewątpliwie rozszerzenie podmiotowego zakresu prawa koalicji i objęcie nim osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Istnieje wreszcie integralny związek między przepisami indywidualnego prawa pracy a mechanizmami zbiorowymi. Ochrona oferowana pracownikom (osobom zatrudnionym) przez ustawodawcę uzupełnia ochronę będącą efektem autonomicznych negocjacji partnerów społecznych. To właśnie ich dialog ma być jednym z fundamentów ustroju społeczno-gospodarczego państwa (art. 20 Konstytucji). W tworzeniu autonomicznych standardów zatrudnienia mają uczestniczyć co najmniej związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje (art. 59 ust. 1 Konstytucji). Partnerzy społeczni mają prawo prowadzenia rokowań w celu zawierania układów i innych porozumień zbiorowych, a także rozwiązywania sporów zbiorowych (art. 59 ust. 2 Konstytucji). Jednocześnie, ustrojodawca gwarantuje związkom zawodowym prawo do strajku (art. 59 ust. 3 Konstytucji).

Trzeba dodać, że istnieje już dość bogata praktyka rzeczywistych relacji zbiorowych między niezależnymi podmiotami reprezentującymi interesy pracowników i pracodawców. W przyszłym roku upłynie 30 lat od początku transformacji ustrojowej w Polsce, zaś

podstawowe dla zbiorowego prawa pracy ustawy zostały uchwalone w 1991 r. Wspomniana praktyka wsparta dorobkiem nauki oraz orzecznictwem sądowym uzasadnia wnioski, że zbiorowe prawo pracy może być obecnie przedmiotem kodyfikacji. Taką konstatację potwierdzają zresztą podejmowane już dwukrotnie próby. Brak uzasadnienia, aby ta fundamentalna dla organizacji państwa i kształtowania relacji społecznych materia pozostawała nieskodyfikowana (zwłaszcza w sytuacji, gdy polskie prawo pracy ma być gałęzią skodyfikowaną). Otwarte pozostaje natomiast pytanie, czy zbiorowe prawo pracy ma być skodyfikowane odrębnie, czy też stanowić część jednolitej kodyfikacji, jak ma to miejsce w większości tych krajów europejskich, które zdecydowały się na formę kodeksu.

Kodyfikacja to również odpowiedź na głęboki kryzys, który dotknął relacje zbiorowe w ostatnich latach, a który powoduje zasadniczy rozdźwięk między deklaracjami ustrojodawcy a faktyczną pozycją negocjacji zbiorowych oraz zawieranych w ich wyniku układów i innych porozumień zbiorowych. Zaproponowana w Kodeksie formuła zbiorowej reprezentacji interesów pracowniczych stanowi odpowiedź na załamanie się idei dialogu społecznego w ostatnich latach. Podstawowym problemem jest zmniejszający się poziom uzwiązkowienia oraz niewielka liczba pracodawców objętych zakresem działania związków zawodowych. Do tego nie wykształciły się powszechne mechanizmy współdziałania między partnerami społecznymi na poziomie ponadzakładowym. Podobnie niezadawalający jest stan przedstawicielstw wybieranych. Rady pracowników nie zyskały większego zainteresowania ze strony zatrudnionych a przedstawiciele wyłaniani w trybie przyjętym u danego, już choćby ze względu na brak odpowiedniej pozycji negocjacyjnej, nie mogą być traktowani jako istotny uczestnik negocjacji zbiorowych. Efektem powyższych zjawisk jest bardzo niewielki (w porównaniu z krajami Europy Zachodniej) zakres objęcia pracowników postanowieniami układów i innych porozumień zbiorowych. Oznacza to niemożność wykorzystania potencjału, jaki niesie ze sobą dialog społeczny. Szczególnie niepokojącym zjawiskiem jest atrofia negocjacji ponadzakładowych, które w wielu państwach stanowią podstawowy instrument kształtowania warunków zatrudnienia. Rokowania na poziomie przedsiębiorstw i zakładów pracy, jakkolwiek bardziej popularne, również mają ograniczony zakres zastosowania i nie składają się na kompleksową regulację.

Podstawowym warunkiem zmiany tego stanu rzeczy jest przebudowa modelu reprezentacji zbiorowej, zwłaszcza po stronie pracowniczej. Po pierwsze, konieczna jest większa elastyczność, gdy chodzi o struktury związkowe na poziomie zakładowym. Konstrukcja zakładowej organizacji związkowej, jakkolwiek związana z pewnymi

uprawnieniami dla związków zawodowych, jest również postrzegana jako przeszkoda w rozwoju ruchu związkowego. Związkom zawodowym należy pozostawić większą swobodę w kształtowaniu ich struktur wewnętrznych, określając jednocześnie mechanizmy współdziałania z pracodawcą. Efektem jest konstrukcja delegata związkowego, który będzie mógł działać na rzecz pracowników reprezentowanych przez dany związek zawodowy również u mniejszych pracodawców. Po drugie, kodyfikacja ma promować przedstawicielstwa wybierane. Proponowane są rozwiązania, które mają wspierać tworzenie i funkcjonowanie rad zakładowych (zastępujących dzisiejsze rady pracowników). Z kolei u mniejszych pracodawców ma być powoływany delegat załogi o kompetencjach analogicznych do rady zakładowej. Jednocześnie kodeks ma promować prowadzenie dialogu społecznego i zawieranie porozumień zbiorowych. W tym zakresie ma pozostawać w ścisłym związku z kodeksem pracy, który rozszerza swobodę działania partnerów społecznych, w tym zakres spraw, w których będą dopuszczalne odstępstwa od standardów ustawowych – również na niekorzyść pracowników. Projekt KZPP zakłada dużo większą elastyczność w zawieraniu układów zbiorowych oraz uporządkowanie systemu autonomicznych źródeł prawa pracy.

2. Zakres przedmiotowy i podmiotowy KZPP

Zakres przedmiotowy KZPP określony został w art. 1 i obejmuje zasady tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych i innych przedstawicielstw pracowniczych oraz organizacji pracodawców, a także zbiorowe stosunki pracy oraz inne stosunki prawne z nimi związane. Tym samym – jeśli KZPP wejdzie w życie – po raz pierwszy do polskiego ustawodawstwa wprowadzone zostanie doktrynalne pojęcie „zbiorowe stosunki pracy”. Rozumieć przez nie należy stosunki prawne łączące przede wszystkim partnerów społecznych. Zgodnie z art. 4 KZPP partnerami społecznymi są przedstawicielstwa pracownicze z jednej strony oraz pracodawcy i ich organizacje z drugiej strony. Wyjątkowo stronami tych stosunków mogą być także wyodrębnione społeczności pracownicze (np. załoga zakładu pracy). Poza zbiorowymi stosunkami pracy przedmiotem KZPP są także inne stosunki prawne z nimi związane, a także wymienione na wstępie przepisu stosunki ustrojowe dotyczące tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych i innych przedstawicielstw pracowniczych oraz organizacji pracodawców. Podkreślenia wymaga, że w projektowanym przepisie znalazło się także przykładowe wyliczenie zbiorowych stosunków pracy i stosunków prawnych z nimi związanych. Są nimi negocjowanie i zawieranie układów i

innych porozumień zbiorowych, wydawanie regulaminów, rozwiązywanie sporów zbiorowych, informowanie przedstawicieli pracowników oraz przeprowadzanie z nimi konsultacji, a także uprawnienia przedstawicielstw europejskich.

Poza KZPP znalazły się materie związane z zasadami działania Rady Dialogu Społecznego, wojewódzkich rad dialogu społecznego oraz innych instytucji dialogu społecznego, które – pomimo przynależności systemowej do zbiorowego prawa pracy – są regulowane przepisami odrębnymi.

W art. 4 KZPP wskazano rodzaje zbiorowych przedstawicielstw pracowniczych. W ujęciu systematycznym wyróżnić należy pięć rodzajów takich przedstawicielstw:

- 1) związki zawodowe i ich organizacje (przedstawicielstwo związkowe);
- 2) rady zakładowe oraz delegaci załogi (przedstawicielstwo wybierane);
- 3) przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u pracodawcy (przedstawicielstwo wyłaniane);
- 4) w przedsiębiorstwach o zasięgu europejskim, w spółkach europejskich, w spółdzielniach europejskich oraz w spółkach powstałych w wyniku połączenia transgranicznego spółek – specjalne zespoły negocjacyjne, europejskie rady zakładowe, organy przedstawicielskie lub inne przedstawicielstwa powoływane w drodze porozumienia w celu wykonywania uprawnień do uzyskiwania informacji oraz przeprowadzania konsultacji z pracownikami (przedstawicielstwo europejskie);
- 5) inne przedstawicielstwa powoływane do reprezentowania pracowników na podstawie przepisów szczególnych (np. rady pracownicze w przedsiębiorstwach państwowych czy organy samorządu zawodowego uregulowane w przepisach odrębnych).

W pewnym zakresie na zasadach określonych w przepisach szczególnych podmiotami zbiorowych stosunków pracy są również wyodrębnione zbiorowości pracownicze, w tym załoga zakładu pracy.

Jeśli chodzi o zakres podmiotowy KZPP to powinien on być rozważany w dwóch płaszczyznach. Po pierwsze zakres ten jest wyznaczany bezpośrednio poprzez określenie podmiotów stosunków prawnych składających się na przedmiot KZPP. W tym znaczeniu zakres podmiotowy KZPP obejmuje pracodawców i organizacje pracodawców oraz partnerów społecznych i inne podmioty zbiorowych stosunków pracy i stosunków z nimi związanych. Jednak z punktu widzenia beneficjentów regulacji prawnych zawartych w KZPP jego zakres

podmiotowy może być definiowany także przez krąg podmiotów, w imieniu których i na rzecz których działają przedstawicielstwa zbiorowe.

W tym aspekcie kluczowe znaczenie przypisać należy zasadzie wyrażonej w art. 2 KZPP, który stanowi, że przepisy Kodeksu dotyczące:

- 1) pracowników – stosuje się odpowiednio do innych osób uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych;
 - 2) pracodawców – stosuje się odpowiednio do podmiotów zatrudniających inne osoby uprawnione do zrzeszania się w związkach zawodowych,
- chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Zakres beneficjentów KZPP został zatem określony przez krąg podmiotów uprawnionych do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych. Stosownie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. (K 1/13) prawo to została zakreślone w sposób bardzo szeroki. Zgodnie z art. 27 KZPP poza pracownikami w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy prawa związkowe przysługują także osobom niebędącym pracownikami jeżeli:

- 1) wykonują osobiście pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu, oraz
- 2) nie zatrudniają do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz
- 3) mają interesy grupowe, które mogą być chronione przez związek zawodowy.

Ponadto z pewnymi ograniczeniami prawa te przysługują emerytom, rencistom i osobom pozostających w stanie spoczynku, bezrobotnym, funkcjonariuszom służb państwowych oraz osobom świadczącym osobiście pracę bez wynagrodzenia, w tym wolontariuszom, i stażystom, a także osobom skierowanym do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej.

W przepisach KZPP podstawowym pojęciem określającym beneficjentów tego kodeksu jest pojęcie pracownika. Jeśli przepis szczególny nie stanowi inaczej oznacza to także inne osoby niż pozostające w stosunku pracy. Projekt KZPP zmierza zatem do rozszerzenia zakresu podmiotowego zbiorowego prawa pracy poprzez objęcie nim w większym zakresie niż dotychczas także osób nie posiadających formalnie statusu pracowników.

Formuła z art. 2 KZPP oznacza ponadto, że rozwiązania zawarte w KZPP opierają się na standardzie prawa pracy, a więc są ukierunkowane na regulację sytuacji pracowników i pracodawców. Odstępstwa od tego standardu muszą być wyraźnie wyartykułowane (tak jak ma to miejsce przykładowo w odniesieniu do przedstawicielstw wybieranych), w przeciwnym

wypadku brak jest podstaw do ograniczania praw wynikających z KZPP względem osób pozostających w innych stosunkach prawnych niż stosunki pracy.

3. Charakter KZPP

Propozycje zawarte w KZPP mają na celu stworzenie ram prawnych dla swobodnego kształtowania wzajemnych relacji pomiędzy partnerami społecznymi, z uwzględnieniem słuszych interesów zarówno samych partnerów, jak i reprezentowanych przez nich społeczności. Z tego punktu widzenia jednym z najważniejszych przepisów KZPP jest art. 5, który wyraża zasadę swobody regulowania zbiorowych stosunków prawnych przez ich podmioty. Oznacza to, że w braku przepisu szczególnego, który tę swobodę wyraźnie ogranicza, partnerzy społeczni (i ewentualnie inne podmioty) będą mogli w sposób dowolny kształtować swoje wzajemne relacje w drodze układów zbiorowych pracy, innych porozumień a nawet umów. W konsekwencji większość przepisów KZPP dotyczących zbiorowych stosunków pracy będzie miała charakter dyspozytywny w tym znaczeniu, że będą one stosowane jedynie w tych przypadkach, kiedy partnerzy społeczni nie skorzystają z uprawnień wynikających z art. 5 § 1 KZPP.

W zakresie wynikającym z przepisów szczególnych zbiorowe stosunki pracy będą mogły być regulowane również przez orzeczenia arbitrażowe kończące spór zbiorowy (art. 5 § 2).

4. Zasady ogólne kodyfikacji zbiorowego prawa pracy

Zbiorowe prawo pracy, podobnie jak indywidualne prawo pracy i inne gałęzie systemu prawnego opiera się na zasadach, które określają podstawowe założenia danego systemu norm i pełnią różnorodne funkcje w procesie wykładni, jak też stosowania prawa. KZPP ujmuje główne zasady zbiorowego prawa pracy w formie przepisów znajdujących się początkowej części tego aktu.

Wolność tworzenia związków zawodowych gwarantuje art. 12 Konstytucji RP. Przepis art. 6 KZPP reguluje zakaz dyskryminowania ze względu na przynależność związkową albo brak przynależności związkowej. Dotyczy to przede wszystkim zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, ale przepis nie ogranicza swego zastosowania do tej wyłącznie sfery.

Samorządność i niezależność związków zawodowych i organizacji pracodawców – od władz publicznych – ale także od innych podmiotów, pozostają podstawowymi zasadami zbiorowego prawa pracy (art. 7 KZPP).

Przepis art. 8 KZPP wprowadza nakaz równego traktowania związków zawodowych i organizacji pracodawców.

KZPP w art. 9 utrzymuje dotychczasowe zasady reprezentowania pracowników przez związki zawodowe. Generalną zasadą jest obowiązek działania związku zawodowego na rzecz wszystkich pracowników, jednak w sprawach indywidualnych jedynie na rzecz swoich członków, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Związek zawodowy może podjąć się reprezentowania pracownika niebędącego jego członkiem w sprawach indywidualnych, na jego wniosek.

Dialog i współpraca między partnerami społecznymi są podstawami zbiorowych stosunków pracy. Przepis art. 10 KZPP ustanawia obowiązek kierowania się zasadą dialogu i współpracy między partnerami społecznymi. Przepis art. 12 KZPP odnosi się do władz publicznych, które zarówno wspierają dialog i współpracę między partnerami społecznymi, jak też kierują się tą zasadą we własnych relacjach z nimi.

Dialog i współpraca opierać się musi na wzajemnym poszanowaniu praw i słusznym interesów drugiej strony oraz interesu społecznego (art. 11 § 1 KZPP). Wyraża się to między innymi w traktowaniu strajku i innych akcji protestacyjnych, jako środków ostatecznych (art. 11 § 2 KZPP).

Pracownicza partycypacja w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest zasadą zbiorowego prawa pracy, której szczegółowe formy realizacji określają przepisy szczególne (art. 13 KZPP).

5. Słowniczek ustawowy

W KZPP znajduje się słowniczek zawierający definicje kluczowych dla tego kodeksu pojęć prawnych. Najważniejsze definicje dotyczą pojęcia pracownika oraz pracodawcy. Wskazuje się, że jeśli chodzi o pracowników to pod tym pojęciem rozumie się pracowników zdefiniowanych w indywidualnym prawie pracy, gdzie pisze się, iż termin ten oznacza osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Określenie „pracownicy” stosuje się odpowiednio do innych osób uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych. Jeśli chodzi zaś o pracodawców –

stosuje się odpowiednio do podmiotów zatrudniających inne osoby uprawnione do zrzeszania się w związkach zawodowych. Pojęcie zakładu pracy, mimo że niezdefiniowane pojmuje się jako wyodrębniony *zespół składników* materialnych i niematerialnych przeznaczony do prowadzenia działalności przez pracodawcę.

Precyzuje się również znaczenie: 1) związku zawodowego wchodzącego w skład Rady Dialogu Społecznego, wskazując, że chodzi o organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, 2) organizacji pracodawców wchodzącej w skład Rady Dialogu Społecznego, pisząc, że chodzi o organizację pracodawców reprezentatywną w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, czy 3) bardzo ważnego pojęcia dla nowo tworzonego zbiorowego kodeksu pracy, a mianowicie zakładowego przedstawicielstwa związkowego związku zawodowego wchodzącego w skład Rady Dialogu Społecznego – twierdząc, że chodzi o zakładowe przedstawicielstwo związkowe będące jednostką organizacyjną organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego albo zakładowe przedstawicielstwo związkowe będące jednostką organizacyjną organizacji związkowej wchodzącej w skład organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, bądź też 4) organizacji związkowej reprezentującej pracowników, przez którą rozumie się również zrzeszenia (federacje) związków zawodowych, a także ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje) zrzeszające związki zawodowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych oraz 5) ponadzakładowej organizacji związkowej stanowiącej organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją).

Warto zwrócić uwagę na autonomiczne definicje słowniczkowe dotyczące przepisów odrębnych, gdzie wskazuje się, że chodzi o przepisy prawa znajdujące się poza Kodeksem. Pozostałe definicje zawarte w słowniczku mają charakter wyłącznie porządkujący, gdzie np. wskazuje się, że jeśli chodzi o Kodeks pracy to rozumie się przez to ustawę z określonego dnia. Powyższe dotyczy również: ustawy kodeks postępowania cywilnego, ustawy kodeks cywilny, ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów, ustawy o ochronie informacji niejawnych, ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.

6. Relacja KZPP i KP

Zbiorowe prawo pracy jest integralną częścią szerszej gałęzi prawa – prawa pracy. W ujęciu systemowym zbiorowe stosunki pracy i stosunki z nimi związane objęte są przedmiotem prawa pracy jako tzw. stosunki prawne związane ze stosunkami pracy. Indywidualne prawo pracy, a więc prawo stosunku pracy, ukierunkowane jest głównie na ochronę praw związanych ze świadczeniem pracy, z kolei zbiorowe prawo pracy ma na celu w większym stopniu ochronę interesów osób zatrudnionych. A zatem najważniejszą funkcją zbiorowego prawa pracy jest stworzenie mechanizmów ochrony zbiorowej, opartych na instrumentach dialogu społecznego, których zadaniem jest uzupełnienie ochrony, jaką nad pracownikami (a nawet szerzej – osobami zatrudnionymi) roztaczają przepisy indywidualnego prawa pracy. Tym samym KZPP, który ma zastąpić kilka obowiązujących obecnie ustaw z zakresu zbiorowego prawa pracy, dopełnia przepisy indywidualnego prawa pracy.

Z powyższych względów Kodeks pracy oraz Kodeks zbiorowego prawa pracy postrzegać należy jako pewną spójną całość. Dotyczą bowiem różnych aspektów tego samego zjawiska jakim jest praca człowieka na rzecz innego podmiotu. W sensie legislacyjnym przepisy Kodeksu pracy są w świetle KZPP przepisami odrębnymi, i odwrotnie – przepisy KZPP są przepisami odrębnymi dla Kodeksu pracy.

KZPP operuje siatką pojęć identycznych z tymi, które są używane w przepisach projektu Kodeksu pracy. Oznacza to, że analogiczne pojęcia używane w obu projektach rozumieć należy tak samo. Dlatego w słowniczku ustawowym KZPP nie definiowano pojęć, które zdefiniowano w projekcie Kodeksu pracy.

W praktyce powstał problem podziału niektórych materii pomiędzy przepisy projektów Kodeksu pracy i KZPP. Dotyczy to przykładowo takich kwestii, jak regulaminy zakładowe, procedury stosowane przy zwolnieniach grupowych czy transferze przedsiębiorstwa. Co do zasady przyjęto kryterium przedmiotowe, tzn. w KZPP zaproponowano rozwiązania dotyczące trybu wydawania aktów zakładowych czy przeprowadzania zbiorowej konsultacji, a więc sprawy, w których zaangażowane są zbiorowe przedstawicielstwa pracownicze.

II. Nowe lub zmienione instytucje prawne:

1. Nowa formuła zakładowego przedstawicielstwa związkowego

KZPP wprowadza istotne zmiany, gdy chodzi o model reprezentacji związkowej na poziomie zakładowym. Proponuje się odejście od sztywnej konstrukcji zakładowej organizacji związkowej, która ogranicza rozwój ruchu związkowego, zwłaszcza u mniejszych pracodawców (u których trudny do spełnienia jest warunek zrzeszania co najmniej 10 członków będących pracownikami danego pracodawcy, a jednocześnie trudno jest stworzyć międzyzakładową organizację związkową). Związki zawodowe mają być reprezentowane na poziomie zakładowym przez delegatów związkowych wyłanianych zgodnie ze statutami związków.

Delegat jest osobą upoważnioną do reprezentowania związku wobec pracodawcy i działania w sferze zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Delegat może działać u każdego pracodawcy, u którego zatrudniony jest przynajmniej jeden pracownik objęty ochroną danego związku (członek lub osoba, co do której związek zawodowy zgodził się na objęcie ochroną). Stwarza to możliwość zasadniczego rozszerzenia zakresu działania związków i reprezentacji pracowników (zatrudnionych) również wówczas, gdy nie było możliwe stworzenie tradycyjnych struktur związkowych. Delegatem może być pracownik zatrudniony u danego pracodawcy lub inna osoba. Delegat może korzystać z całego zaplecza związkowego i kontaktować się z osobami objętymi ochroną. Zasady współdziałania, w tym zasady korzystania z niezbędnych środków technicznych, mają określić wspólnie pracodawca oraz związek zawodowy.

Jeżeli związek zawodowy spełnia u pracodawcy kryteria reprezentatywności parametrycznej, może utworzyć bardziej sformalizowaną strukturę, jaką jest zakładowa organizacja związkowa. Delegat związkowy, ze względu na swoje kompetencje i usytuowanie, ma jednak analogiczne możliwości działania jak zakładowa organizacja związkowa. Może też skupiać wokół siebie pracowników i innych zatrudnionych, inicjując rozwój związku zawodowego u danego pracodawcy oraz integrując środowisko pracownicze.

Dzięki formule delegata związkowego nie ma też potrzeby utrzymywania dość sztucznej i negatywnie postrzeganej przez pracodawców konstrukcji międzyzakładowej organizacji związkowej (związek zawodowy może dużo swobodniej działać u różnych pracodawców dzięki swoim delegatom). Jednocześnie zakłada się, że przepisy przejściowe zagwarantują dalsze funkcjonowanie istniejących obecnie zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych. Dzięki temu możliwe będzie uniknięcie gwałtownych zmian w sposobie funkcjonowania związków zawodowych.

Model reprezentacji na poziomie zakładowym jest w dużym stopniu determinowany przez rozszerzający się zakres prawa koalicji. Potencjał związków zawodowych ma być ustalany z uwzględnieniem nie tylko pracowników i funkcjonariuszy, lecz również osób zatrudnionych na innej podstawie (w tym zwłaszcza na podstawie umów cywilnoprawnych), jeżeli są związane z pracodawcą przez co najmniej 182 dni.

2. Nowa formuła ochrony stosunku pracy działaczy związkowych

KZPP przewiduje nowy mechanizm szczególnej ochrony działacza związkowego. Jest to odpowiedź na wątpliwości, jakie pojawiają się na gruncie obecnego art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten tworzy mechanizm ochronny niezależnie od przyczyn działania pracodawcy, a zgodę w sprawie rozwiązania stosunku pracy wyraża zarząd danej zakładowej organizacji związkowej. W projekcie proponuje się rozwiązanie, które ma chronić działaczy związkowych przed represjami ze strony pracodawcy, jednocześnie nie będąc przedmiotem nadużyć ze strony związków zawodowych. Występując do sądu pracy działacz związkowy będzie mógł wnosić o zawieszenie skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, co wstrzymuje bieg okresu wypowiedzenia. Sąd utrzymuje zawieszenie skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia, a jeżeli stosunek pracy ustał albo warunki pracy lub płacy zostały zmienione, sąd zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika na dotychczasowych warunkach albo przywrócenia jego poprzednich warunków płacy i pracy, chyba że pracodawca uprawdopodobni, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn innych niż wykonywanie funkcji związkowej. Uchylenie postanowienia w przedmiocie zawieszenia skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy będzie mogło nastąpić w każdym czasie na wniosek pracodawcy, jeżeli przebieg postępowania będzie wskazywać, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy nie miało związku z wykonywaniem funkcji związkowych. Z ochrony mają korzystać również działacze związkowi zatrudnieni na innej podstawie niż stosunek pracy. Analogiczny mechanizm ochronny ma być stosowany również wobec osób wchodzących w skład przedstawicielstw wybieranych.

3. Reprezentatywność zakładowa

Ważnym elementem proponowanych rozwiązań jest poszukiwanie wyraźnego mandatu do reprezentowania pracowników w sprawach zbiorowych. Wiąże się to z poszukiwaniem nowej koncepcji reprezentatywności na poziomie zakładowym. Ważną zmianą ma być odejście od zasady, że z braku spełnienia kryteriów reprezentatywności przez którykolwiek ze związków przymiot reprezentatywności ma przysługiwać największej strukturze związkowej u danego pracodawcy. Proponuje się ponadto, by niektóre uprawnienia zbiorowe przysługiwały wyłącznie reprezentatywnym zakładowym przedstawicielstwom związkowym (np. uprawnienia w zakresie zawierania i podejmowania decyzji dotyczących układów zbiorowych pracy czy też prowadzenia sporów zbiorowych).

Związki zawodowe mogą uzyskać mandat negocjacyjny w różny sposób, w tym w trybie referendalnym (co stanowi nowość). Trzeba dodać, że te same kryteria reprezentatywności obowiązują niezależnie od tego, czy pracodawca jest objęty zakresem działania zakładowej organizacji związkowej, czy też delegata związkowego. Na poziomie zbiorowym utrzymana zostaje również kompetencja związków zawodowych do działania na rzecz wszystkich pracowników niezależnie od ich przynależności związkowej.

Jako pierwsze pojawia się procentowe kryterium reprezentatywności ukształtowane na poziomie 10% dla przedstawicielstw tych związków, które wchodzi w skład Rady Dialogu Społecznego. Dla pozostałych związków zawodowych proponuje się próg 15%. Podniesienie progów (obecnie ukształtowanych na poziomie 7% albo 10%) jest związane zarówno z poszukiwaniem wyraźniejszego mandatu negocjacyjnego, jak też rozszerzaniem kręgu zatrudnionych, którym gwarantuje się wolność koalicji. Jeżeli progi procentowe nie zostaną osiągnięte, reprezentatywność może być ustalona w trybie referendalnym. Głosowanie załogi ma stanowić o wyraźnym poparciu dla związku zawodowego. W referendum mogą uczestniczyć przede wszystkim zakładowe przedstawicielstwa związkowe działające u danego pracodawcy. Z ich braku lub w razie nieuzyskania przez nie reprezentatywności grupa pracowników może się zwrócić o udział w referendum do związku zawodowego reprezentowanego w Radzie Dialogu Społecznego. Reprezentatywność uzyskana w trybie referendum ma być wiążąca przez 2 lata, chyba że wcześniej jedno z zakładowych przedstawicielstw związkowych spełni kryteria reprezentatywności procentowej. Reprezentatywność będzie stanowić o silniejszej pozycji zakładowego przedstawicielstwa związkowego w kontekście negocjowania układów i innych porozumień zbiorowych czy też prowadzenia sporów zbiorowych (co jest ważne z punktu widzenia promocji rokowań

zbiorowych). Jednocześnie nie pozbawia się uprawnień innych przedstawicielstw związkowych.

4. Przedstawicielstwo wybierane

Ustanowienie dualnego modelu pracowniczej reprezentacji, w którym obok związków zawodowych działa również organ zakładowy, wyposażony w kompetencje konsultacyjno-informacyjne, nakazują przepisy dyrektywy 2002/14/WE z 11.03.2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. KZPP ustanawia organ kolegialny nazwany radą zakładową, jako formę realizacji obowiązków wynikających z powyższej dyrektywy. Tworzenie wybieranych przedstawicielstw zakładowych uważa się też za formę promocji i wzmocnienia dialogu społecznego na poziomie zakładów pracy, dlatego propozycje projektu obejmują zasady ich tworzenia u pracodawców spoza kręgu wskazanego w prawie europejskim.

Obowiązek utworzenia rady zakładowej obejmuje pracodawców prowadzących działalność gospodarczą, zatrudniających co najmniej 50 pracowników. U pracodawców nie zatrudniających takiej liczby osób utworzenie rady jest fakultatywne. U pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą, zatrudniającego co najmniej 10 pracowników, jednak nie więcej niż 50, u którego nie utworzono rady zakładowej, należy wybrać delegata załogi. U pracodawców zatrudniających mniej niż 10 osób wybór delegata załogi jest fakultatywny.

W zależności od liczebności załogi, rada zakładowa liczy 3, 5 albo 7 pracowników (art. 81 KZPP).

Pracodawca organizuje wybory rady zakładowej albo delegata załogi obligatoryjnie (art. 80 § 1 oraz 80 § 3 KZPP) na wniosek odpowiednio co najmniej 5 pracowników albo co najmniej 1 pracownika. W przypadku niespełniania przez pracodawcę kryterium liczebności załogi organizacja wyborów rady zakładowej albo delegata załogi na wniosek co najmniej 1 pracownika jest fakultatywna (art. 80 § 2 oraz 80 § 4 KZPP).

Prawo zgłaszania kandydatów do rady zakładowej ma grupa 10 % pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub co najmniej 5 pracowników. Kandydata na delegata załogi zgłasza co najmniej 1 pracownik (art. 82 KZPP).

Wybory do rady zakładowej odbywają się na podstawie regulaminu ustanowionego w trybie określonym w art. 84 KZPP. Wybory, które odbywają się w głosowaniu tajnym, przeprowadza komisja wyborcza, której skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin, o którym mowa w art. 84 § 1.

Rada zakładowa jest wybierana na 4 letnią kadencję.

Radzie zakładowej przysługuje prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji. Ponadto rada jest uprawniona do zawierania porozumień zbiorowych, jednak wyłącznie w przypadkach wskazanych w przepisach szczególnych. Rada zakładowa jest uprawniona do konsultowania regulaminów zakładowych, jeżeli pracodawca nie jest objęty zakresem działania przedstawicielstwa związkowego.

Przepis art. 95 KZPP reguluje zakres obowiązku pracodawcy przekazywania radzie zakładowej informacji dotyczących przedsiębiorstwa.

Przepis art. 96 KZPP reguluje zakres i sposób prowadzenia z radą konsultacji.

Członkowie rady zakładowej oraz delegat załogi objęci są ochroną trwałości stosunku pracy na zasadach przewidzianych dla delegata związkowego (art. 98 KZPP).

Na zasadach określonych w art. 102-108 KZPP do rady zakładowej wybierani są przedstawiciele osób nie będących pracownikami, które spełniają wymogi z art. 27 § 2 i 44 § 1 KZPP.

5. Przedstawicielstwo wyłaniane

Przepisy art. 109-117 KZPP służą wprowadzeniu jednolitych zasad wyłaniania przedstawicieli pracowników w sytuacjach, w których przepisy prawa pracy przewidują współpracę pracodawcy z tzw. przedstawicielstwem pracowników *ad hoc*. Sposób wyłaniania tego przedstawicielstwa, w oparciu o „zasady obowiązujące u pracodawcy” był w praktyce bardzo zróżnicowany i nie zawsze odpowiadał potrzebie zajęcia przez załogę stanowiska w danej sprawie.

Przepisy KZPP określają, że sposobem wyłonienia omawianego przedstawicielstwa jest wybór dokonany przez pracowników zakładu (art. 114 KZPP).

Regulamin określający zarówno sposób przeprowadzenia wyborów, liczbę przedstawicieli, jak i długość ich kadencji wydaje pracodawca po konsultacji z pracownikami (art. 111 KZPP).

Z mocy art. 115 KZPP przedstawiciel pracowników, wybrany w trybie określonym w omawianych przepisach objęty jest ochroną trwałości stosunku pracy na zasadach przewidzianych dla delegata związkowego.

Przepisy KZPP określające zasady wyłaniania pracowniczego przedstawicielstwa ad hoc mają zastosowanie tylko w razie braku regulacji szczególnych (art. 109 KZPP).

6. Układy zbiorowe pracy

Koncepcja układów zbiorowych pracy opiera się na elastyczności i terminowości, co ma swoje odzwierciedlenie zarówno w zakresie przedmiotowym układu, jak również w łatwości ich nawiązywania i rozwiązywania, a także ich notyfikacji. Przedmiot układu może być ukształtowany w swobodnie wybranym zakresie i regulować wszelkie kwestie związane z prawami i obowiązkami stron stosunku pracy lub ograniczać się do wybranych instytucji (np. czasu pracy lub wynagrodzenia za pracę). W konsekwencji, w jednym zakładzie pracy może obowiązywać kilka układów zbiorowych pracy, które regulują różne materie prawne.

Układ zbiorowy pracy jest aktem normatywnym działającym „z zewnątrz” w tym sensie, że jego postanowienia nie wchodzą do treści umów o pracę. W przypadku rozwiązania układu nie jest wymagana zmiana treści umowy o pracę, gdyż normy układowe przestają obowiązywać z mocy prawa. W związku z nowym ujęciem obowiązywania układu, wprowadzono instytucję polegającą na dalszym obowiązywaniu układu do czasu uchwalenia nowego. Warunki pracy i płacy wynikające z rozwiązanego układu obowiązują do czasu wejścia w życie nowego układu, jednak nie dłużej niż przez okres 12 miesięcy od jego rozwiązania, z wyjątkiem warunków wynagradzania pracowników, które obowiązują nie dłużej niż przez okres 18 miesięcy. Po upływie tych okresów, z mocy prawa nie stosuje się warunków pracy i płacy wynikających z rozwiązanego układu. Strony układu mogą jednak postanowić, że jego postanowienia będą obowiązywać do momentu wejścia w życie nowego układu.

Układ ma dwojaką naturę prawną – jest w części porozumieniem, zaś w części kształtującej prawa i obowiązki stron stosunku pracy - aktem normatywnym. W sprawach nieuregulowanych w przepisach prawa pracy do rokowań układowych i zawarcia układu stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego.

Układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, a także zasady nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. Może określać wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień, a także inne sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

W kodeksie obowiązuje zasada hierarchii źródeł prawa pracy. Postanowienia układów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa powszechnie obowiązującego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Zmiana następuje w przypadku relacji postanowień układu zakładowego i ponadzakładowego. Postanowienia układu zakładowego mogą być dla pracowników mniej korzystne niż postanowienia układu ponadzakładowego, chyba że strony układu ponadzakładowego postanowią inaczej.

Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych postanowieniami danego układu, chyba że jego strony postanowią inaczej. Jeżeli strony układu tak postanowią, układem mogą być objęte inne osoby. Układu nie zawiera się dla sędziów, prokuratorów i asesorów, a także osób pozostających w stosunkach służbowych.

Zawarcie układu następuje w drodze rokowań. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany zawiadomić o tym odpowiednio każdą ponadzakładową organizację związkową lub każde zakładowe przedstawicielstwo związkowe, reprezentujące pracowników, dla których ma być zawarty układ, a także organizacje pracodawców albo pracodawcę. Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić podjęcia rokowań:

- 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem;
- 2) w celu dokonania zmiany układu, uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej lub finansowej pracodawców, bądź pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników;
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty lub po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu układu.

Układ zawiera się w formie pisemnej na czas określony nie przekraczający 36 miesięcy. Jeżeli na 30 dni przed dniem rozwiązania układu żadna ze stron nie zgłosi pisemnie

odmiennego oświadczenia drugiej stronie, obowiązywanie układu przedłuża się na kolejne 12 miesięcy.

Ponadzakładowy układ w terminie 30 dni od jego zawarcia jest przekazywany przez podmiot reprezentujący pracodawców ministrowi właściwemu do spraw pracy. Minister wpisuje układ do rejestru w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania. Zakładowy układ w terminie 30 dni od jego zawarcia jest przekazywany przez pracodawcę do wojewódzkiej rady dialogu społecznego właściwej ze względu na siedzibę pracodawcy. W terminie 90 dni od zawarcia układu osoba mająca interes prawny może wystąpić do sądu okręgowego - w przypadku układu ponadzakładowego, a w przypadku układu zakładowego lub wielozakładowego - do sądu rejonowego, właściwych ze względu na miejsce zawarcia układu, z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem zawarcia układu. Wniesienie wniosku nie wstrzymuje wejścia w życie układu. W razie stwierdzenia naruszenia prawa, sąd orzeka o nieobowiązywaniu układu w całości.

Układ rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia jego stron;
- 2) z upływem czasu, na który został zawarty;
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia układu przez jedną ze stron, jeżeli strony uzgodniły możliwość jego wcześniejszego wypowiedzenia.

Oświadczenia o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu układu wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące, chyba że strony postanowią inaczej.

Ze względu na sytuację finansową lub gospodarczą pracodawcy zagrażającą utrzymaniu poziomu zatrudnienia strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego, bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 24 miesiące. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz układu zakładowego warunków umowy o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunków pracy.

Układ ponadzakładowy zawierają ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, którzy mają być objęci układem z:

- 1) organizacją pracodawców - reprezentującą jej członków, albo
- 2) grupą pracodawców, albo
- 3) izbą gospodarczą – dla zrzeszonych w niej pracodawców, albo
- 4) izbą rzemieślniczą – dla zrzeszonych w niej pracodawców, albo
- 5) ministrem lub innym organem - reprezentującym państwowe jednostki budżetowe, albo
- 6) odpowiednio wójtem (burmistrzem, prezydentem miasta), starostą, marszałkiem województwa oraz przewodniczącym zarządu związku samorządowego - reprezentującym samorządowe jednostki budżetowe oraz samorządowe zakłady budżetowe.

Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe przystąpią do rokowań, rokowania są prowadzone przez ponadzakładowe organizacje związkowe, które do nich przystąpiły. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, reprezentująca pracowników, dla których układ ma być zawierany, ma ona prawo przystąpić do rokowań za zgodą pozostałych uczestników tych rokowań. Ponadzakładowa organizacja związkowa, która stała się reprezentatywna w trakcie rokowań może do nich przystąpić w każdym czasie. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe bądź przynajmniej wszystkie ponadzakładowe reprezentatywne organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem.

W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność w drodze stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), jedynie w razie skierowania do

niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań, gdyż odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek. W razie gdy organizacja zrzeszająca pracodawców, którzy mają być objęci układem ponadzakładowym, wchodzi w skład federacji lub konfederacji, prawo do zawarcia układu przysługuje organizacji, w której pracodawcy są bezpośrednio zrzeszeni.

Generalizacja układu zbiorowego pracy polega na tym, że organizacje związkowe i organizacje pracodawców wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego mogą złożyć wspólny wniosek do ministra właściwego do spraw pracy w sprawie rozszerzenia stosowania ponadzakładowego układu pracy, w całości lub w części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub pracodawców nie objętych żadnym układem ponadzakładowym, prowadzących działalność taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych układem ulegającym rozszerzeniu. Minister rozszerza stosowanie układu, gdy wymaga tego ważny interes społeczny. Przed generalizacją układu minister właściwy do spraw pracy zasięga opinii organizacji pracodawców wskazanej przez pracodawcę, na którego układ ma być rozszerzony, jak również związku zawodowego, obejmującego swym działaniem prowadzony przez niego zakład pracy. Generalizacja układu obowiązuje do czasu objęcia pracodawcy innym układem ponadzakładowym, nie dłużej jednak niż przez czas obowiązywania układu.

Reprezentatywna ponadzakładowa organizacja związkowa lub organizacja pracodawców, która nie zawarła układu zbiorowego lub powstała po jego zawarciu może zawrzeć porozumienie ze stronami układu ponadzakładowego o przystąpieniu do tego układu. Strony uprawnione do zawarcia układu ponadzakładowego mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

W razie połączenia albo podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, ich prawa i obowiązki przechodzą na organizacje powstałe w wyniku połączenia albo podziału. W razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, jak

również w razie wystąpienia z organizacji pracodawców, będącej stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania takiego układu w całości lub w części, po upływie okresu równego co najmniej okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu, a gdy ona nie istnieje - odpowiedniej zakładowej organizacji związkowej.

Układ zakładowy zawierają zakładowe przedstawicielstwo związkowe i pracodawca. Jeżeli nie wszystkie zakładowe przedstawicielstwa związkowe biorące udział w rokowaniach wyrażają zgodę na zawarcie układu zakładowego - układ zawierają te spośród nich, które taką zgodę wyrażą, jeżeli wśród nich są wszystkie reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwa związkowe, które brały udział w tych rokowaniach.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, u którego działa zakładowe przedstawicielstwo związkowe, nieobjęte układem, w terminie do 31 października inicjuje rokowania układowe i przedstawia stronie związkowej propozycje co najmniej w zakresie warunków wynagradzania za pracę, równego traktowania w zatrudnieniu oraz rozwoju zawodowego pracowników.

Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej (układ wielozakładowy). W razie podziału zakładu pracy prawa i obowiązki stron układu zakładowego przechodzą na pracodawców powstałych w wyniku podziału.

Jeżeli wszystkie zakładowe przedstawicielstwa związkowe, które zawarły układ zakładowy, przestały istnieć, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu równego co najmniej okresowi wypowiedzenia układu.

W razie, gdy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci różnymi układami zakładowymi, nowy pracodawca ustala z zakładowym przedstawicielstwem związkowym, który z tych układów będzie u niego stosowany do czasu zawarcia nowego układu. W sytuacji, gdy nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci układami zakładowymi, układ zakładowy stosuje się do osób dotychczas nim objętych. Pracodawca, w porozumieniu z zakładowym przedstawicielstwem związkowym, może rozszerzyć stosowanie tego układu na pracowników nie objętych dotychczas żadnym układem zakładowym.

7. Porozumienia zbiorowe

W KZPP przyjęto szeroką formułę zbiorowych układów pracy, wskazując, że w zasadzie wszystkie porozumienia są układami zbiorowymi pracy. Porozumienia niebędące układami pracy to inne porozumienia i im poświęcono dział zatytułowany inne porozumienia. Zatem definicja porozumień brzmi: Ilekroć w przepisach jest mowa o porozumieniach zbiorowych, należy przez to rozumieć porozumienia regulujące prawa i obowiązki stron stosunku pracy lub zasady nawiązania i rozwiązania stosunku pracy zawierane przez pracodawców, ich organizacje lub inne podmioty wskazane w przepisach szczególnych ze związkami zawodowymi lub innymi przedstawicielstwami pracowniczymi.

Uznano, że porozumienia zbiorowe można zawrzeć jedynie w przypadkach i w zakresie wskazanym w przepisach szczególnych. Zarazem wskazano, że postanowienia porozumienia zbiorowego mogą być dla pracowników mniej korzystne niż postanowienia układu. Do porozumień stosuje się odpowiednio przepisy działu I i II KZPP w zakresie układów zbiorowych, a więc przepisy ogólne oraz dotyczące zawarcia, zmiany i rozwiązania układu, ale z wyjątkiem pewnych unormowań, w szczególności dotyczących wysokiego stopnia sformalizowania zawarcia tychże porozumień oraz wymogów co czasu trwania.

Wskazano również, że jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, porozumienia zbiorowe zawiera się z przedstawicielstwem związkowym, a w jego braku z przedstawicielstwem wybieranym. Z kolei jeżeli u pracodawcy nie działa ani przedstawicielstwo związkowe, ani przedstawicielstwo wybierane, porozumienia zbiorowe zawiera się z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie u niego przyjętym.

Przyjęto również, jeżeli w terminie 30 od rozpoczęcia rokowań nie dojdzie do zawarcia porozumienia ze wszystkimi zakładowymi przedstawicielstwami związkowymi, porozumienie może zostać zawarte z reprezentatywnymi przedstawicielstwami związkowymi. Postanowienie to stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedno reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe.

Ze względu na sytuację finansową lub gospodarczą pracodawcy zagrażającą utrzymaniu poziomu zatrudnienia, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części porozumienia zbiorowego lub regulaminu. Porozumienie to zawiera się z przedstawicielstwem związkowym, a w jego braku z przedstawicielstwem wybieranym.

Dokonuje się tego na okres nie dłuższy niż 24 miesiące. W zakresie i przez czas określony w tym porozumieniu, nie stosuje się warunków pracy lub płacy wynikających z porozumienia zbiorowego, regulaminu.

8. Regulaminy zakładowe

KZPP reguluje także tryb wydawania regulaminów wynagradzania, regulaminów pracy i innych regulaminów przewidzianych w przepisach odrębnych. Obowiązek wydania regulaminów wynagradzania i pracy dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Pozostali pracodawcy mogą wydawać takie regulaminy. KZPP podkreśla prymat regulacji układowej nad regulacją regulaminową. Regulaminy wynagradzania i pracy obowiązują do czasu wejścia w życie układu zbiorowego pracy zawierającego postanowienia regulujące zasady przyznawania pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz określającego prawa i obowiązki związane z porządkiem i organizacją w procesie pracy.

Regulaminy wydaje pracodawca. W przypadku, gdy pracownicy są reprezentowani przez przedstawicielstwo związkowe lub wybierane pracodawca powinien uzgodnić treść regulaminów z przedstawicielami pracowników. W razie braku takiego przedstawicielstwa regulaminy powinny zostać uzgodnione z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Regulaminów nie wydaje się dla sędziów, prokuratorów i asesorów oraz osób pozostających w stosunkach służbowych. Regulaminy wynagradzania nie mogą określać warunków zatrudnienia pracowników zarządzających.

Regulaminy wchodzi w życie z upływem 2 tygodni od podania ich do wiadomości załogi w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Kodeks nakłada na pracodawcę obowiązek zawiadomienia pracowników o wejściu w życie regulaminu, o jego zmianach i uchyleniu, a także o wydaniu przez sąd orzeczenia o nieobowiązaniu regulaminu z powodu stwierdzenia naruszenia prawa przy jego wydawaniu. Na pracodawcy spoczywają również obowiązki zamieszczenia tekstu regulaminu w miejscu i w sposób umożliwiający zapoznanie się pracowników z jego treścią, wyjaśniania na wniosek pracowników jego treści oraz udostępnienia zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu lub radzie zakładowej tekstu

obowiązującego u niego regulaminu wynagradzania. Postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracownika niż dotychczasowe przepisy prawa pracy wchodzi w życie nie wcześniej niż z dniem wydania tego regulaminu. Postanowienia regulaminu wynagradzania z dniem jego wejścia w życie zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa warunki pracy i płacy,

9. Szczególne procedury zbiorowe

W KZPP proponuje się uregulowanie niektórych szczególnych procedur zbiorowych, które zakładają zaangażowanie przedstawicieli pracowników (zwolnienia grupowe, przejęcie jednostki organizacyjnej lub jej części przez innego pracodawcę). Procedury te, z zastrzeżeniem pewnych modyfikacji, nawiązują do obecnych procedur uregulowanych w ustawie o zwolnieniach grupowych oraz w ustawie o związkach zawodowych (procedura towarzysząca przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę). Istotną zmianą jest rozszerzenie kręgu podmiotów reprezentujących pracowników. W obu przypadkach będzie to przedstawicielstwo związkowe, z jego braku przedstawicielstwo wybierane, a jeśli nie ma żadnego z nich przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u pracodawcy (co w tym przypadku można uznać za wzmocnienie pozycji pracowników i zapewnienie możliwie szerokiej formuły reprezentacji). Nowością jest umożliwienie przeprowadzenie jednej procedury dla większej liczby zwolnień grupowych. Efektem szczególnych procedur zbiorowych może być zawarcie innego niż układ porozumienia zbiorowego. Jest to uzasadnione szczególnym charakterem okoliczności, w których procedury te mają miejsce. Dlatego wyjątkowo dopuszcza się zastosowanie formuły innej niż układowa (przy zachowaniu zasady, że inne porozumienia mogą być zawierane tylko w przypadkach wyraźnie wskazanych w przepisach).

10. Rozwiązywanie sporów zbiorowych

W zakresie regulacji problematyki sporów zbiorowych KZPP przewiduje utrzymanie zasadniczej konstrukcji regulacji ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przy jednoczesnym wprowadzeniu określonych nowych rozwiązań, od dawna

podnoszonych zarówno przez partnerów społecznych, jak i środowisko doświadczonych w tym zakresie mediatorów.

Spory zbiorowe uregulowane zostały w Tytule V, który podzielony został na 5 działów, tj. Przepisy ogólne, Rokowania, Mediacja, Arbitraż społeczny oraz Strajk i inne akcje protestacyjne. Systematyka tego działu (pomijając przepisy o odpowiedzialności oraz przejściowe i końcowe) odpowiada zatem tej z dotychczasowej ustawy, z jedną różnicą – dodana została jedna jednostka poświęcona arbitrażowi społecznemu, który dotychczas regulowany był w ramach rozdziału poświęconego mediacji.

Projekt utrzymuje regulację określającą jako przedmiot sporu warunki pracy, płacy i świadczeń socjalnych oraz prawa i wolności związkowe. Zmiany dotyczą natomiast aspektu podmiotowego i to obu stron sporu. W pierwszym rzędzie wzmocniona została pozycja reprezentatywnych zakładowych przedstawicielstw związkowych, wprowadzając zasadę, że nie jest możliwe prowadzenie sporu, jeżeli nie przystąpi do niego co najmniej jedno przedstawicielstwo reprezentatywne.

Po drugie, istotna zmiana dotyczy podmiotów reprezentujących pracodawców w sporach ponadzakładowych. Otóż przyznanie prawa zawarcia ponadzakładowych układów zbiorowych pracy podmiotom innymi niż organizacje pracodawców, przy jednoczesnym przyjęciu ogólnego założenia, że spór zbiorowy na każdym etapie może zakończyć się zawarciem układu lub uzgodnieniem stanowisk w sprawach, które nie są przedmiotem układu skutkuje regulacją, zgodnie z którą jeżeli spór dotyczy żądań mogących być przedmiotem układu ponadzakładowego organizacja związkowa może go prowadzić nie tylko z organizacjami pracodawców ale także z innymi podmiotami (następuje w tym zakresie odesłanie do przepisów do o stronie pracodawczej w Dziale III Tytułu III Projektu).

Istotną zmianą proceduralną jest przyjęcie rozwiązania, zgodnie z którym strona związkowa może zastrzec, że nieuwzględnienie przez pracodawcę żądań zgłoszonych w trakcie rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy spowoduje wszczęcie sporu zbiorowego. Mechanizm ten ma na celu możliwość uniknięcia przedłużania procedur w sytuacji, gdy dane żądanie strony związkowej niezrealizowane w toku rokowań układowych ponownie musiałoby stać się przedmiotem rokowań w ramach sporu zbiorowego przed przejściem do etapu mediacji. Zmiana ta istotnie ingeruje w proces rokowań układowych i choć wydaje się racjonalna z punktu widzenia wzajemnych relacji wymagać będzie z pewnością pogłębionych konsultacji z partnerami społecznymi.

Bez wątpienia doniosłą zmianą jest wprowadzenie dopuszczalności prewencyjnej kontroli sądowej legalności sporu zbiorowego. Prawo to zostało przyznane zarówno stronie związkowej jak i pracodawcom. Wydanie przez sąd (działający w szczególnej, przyspieszonej procedurze) postanowienia stwierdzającego niezgodność żądań z prawem skutkuje wygaśnięciem sporu z mocy prawa, zaś uznanie legalności żądań powoduje obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań.

W zakresie mediacji KZPP w znacznej mierze powieliła regulacje ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przy czym doprecyzowane zostały reguły prowadzenia strajku ostrzegawczego poprzez zawarcie wprost odesłania nakazującego stosowanie do tej formy protestu przepisów dotyczący strajku z wyłączeniem przepisów o referendum strajkowym oraz konieczności ogłoszenia go z 5 dniowym uprzedzeniem.

Daleko idące zmiany przewidziane zostały natomiast w stosunku do arbitrażu społecznego. Celem Projektu jest podniesienie rangi tej formy rozwiązywania sporów, jako metody polubownej, dzięki której możliwe jest zakończenie konfliktu bez wchodzenia w jego najostrejszą postać, czyli strajk. Prawo złożenia wniosku o rozstrzygnięcie sporu przez kolegium arbitrażu społecznego przyznane zostało każdej ze stron sporu, przy czym jeżeli taki wniosek złoży pracodawca wówczas strona związkowa może odmówić poddania się arbitrażowi (prawo do odmowy nie przysługuje z kolei pracodawcy). Z drugiej strony, jeżeli to strona związkowa zwróciła się do kolegium, wówczas pracodawca może zastrzec, że nie będzie związany orzeczeniem.

Zmienione zostało umiejscowienie kolegium, gdyż spory zakładowe rozstrzygać mają kolegia działające przy wojewódzkich radach dialogu społecznego, zaś spory ponadzakładowe Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Radzie Dialogu Społecznego. Kolegium rozstrzyga w składzie pięcioosobowym, z udziałem przewodniczącego wyznaczonego przez przewodniczącego WRDS lub RDS oraz po dwóch arbitrów wyznaczonych przez strony. Listę arbitrów prowadzi Rada Dialogu Społecznego. Ze względu na wskazywane już podniesienie rangi arbitrażu społecznego Projekt zawiera precyzyjne regulacje dotyczące procedury postępowania przed Kolegium, nie zawierając w tej materii delegacji do wydania rozporządzenia. Ważną zasadą, jest możliwość złożenia oświadczenia o poddaniu się orzeczeniu kolegium przez strony do czasu pierwszej rozprawy, co ma motywować strony do korzystania z tej formuły rozwiązywania sporów.

Ostatnim etapem sporu zbiorowego jest strajk. Także na tym etapie KZPP przewidział możliwość sądowej kontroli jego legalności przez obie strony sporu – odpowiednie zastosowanie znajdują w tej sytuacji przepisy dotyczące kontroli na etapie zgłoszenia żądań. Wśród zmian dotyczących strajku warto także wskazać na zawężenie katalogu osób pozbawionych prawa do strajku. W miejsce krytykowanego jako zbyt szerokie wyłączenie tego prawa w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze, wprowadzony został zakaz obejmujący osoby piastujące funkcję organów oraz osoby zatrudnione na stanowiskach urzędniczych w urzędach obsługujących organy władzy państwowej oraz w urzędach administracji rządowej i samorządowej. Doprecyzowane zostały regulacje związane z przeprowadzeniem referendum strajkowym w aspekcie określania zasad jego przeprowadzania i dokumentowania wyników przez stronę związkową, przy jednoczesnym nałożeniu na pracodawcę obowiązku umożliwienia jego przeprowadzenia a w szczególności podania stronie związkowej informacji o liczbie pracowników. Projekt nakłada na organizatora strajku obowiązek podania informacji o rozpoczęciu strajku do wiadomości publicznej jeżeli strajk może powodować negatywne bezpośrednie skutki dla osób trzecich.

Bardzo istotne znaczenie należy przypisać wprowadzeniu ograniczenia czasowego trwania sporu zbiorowego, który nie może trwać dłużej niż 9 miesięcy. Okres ten ulega zawieszeniu na czas prowadzenia arbitrażu społecznego, jeżeli pracodawca zastrzegł, że nie będzie związany jego rozstrzygnięciem oraz na czas prowadzenia akcji strajkowej. Ponadto nowy spór w tym samym przedmiocie nie może być wszczęty w ciągu 6 miesięcy kalendarzowych od wygaśnięcia sporu zbiorowego ze względu na przekroczenie tego terminu. Powyższe ma na celu wyeliminowanie pojawiającego się niekiedy w praktyce zjawiska tzw. sporów uśpionych.

KZPP doprecyzował zasady prowadzenia innych niż strajk akcji protestacyjnych przyjmując, że nie mogą one naruszać obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności nie mogą prowadzić do ograniczenia lub zagrożenia funkcjonowania lub organizacji zakładu pracy, zablokowania lub utrudnienia dostępu osób nie uczestniczących w akcji protestacyjnej do terenu zakładu pracy, budynków, urządzeń i innego mienia znajdującego się na terenie tego zakładu.

Wreszcie, jednoznacznie zostało przesądzone, że za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom Kodeksu organizator ponosi

odpowiedzialność na zasadach określonych w przepisach Kodeksu cywilnego, a nie na zasadach odpowiedzialności pracowniczej na podstawie Kodeksu pracy.

11. Przedstawicielstwa w przedsiębiorstwach europejskich

Do KZPP włączone zostały przepisy dotyczące zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach europejskich. Chodzi tu o przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, spółki europejskie, spółdzielnie europejskie i spółki powstałe w wyniku połączenia transgranicznego spółek. Do tej pory przepisy dotyczące tych zagadnień były zawarte w osobnych ustawach, które implementowały dyrektywy Unii Europejskiej.

Generalnie w KZPP przyjęto założenie przejęcia dotychczasowego modelu zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach europejskich, stąd modyfikacje unormowań prawnych wynikają przede wszystkim ze scalenia rozporoszonych dotąd regulacji. Poważniejszej zmianie ulegają jedynie zasady szczególnej ochrony stosunku pracy przedstawicieli pracowników (art. 445 KZPP), które zostały ujednoczone z zasadami ochrony pozostałych przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach krajowych (delegatów i innych działaczy związkowych, członków przedstawicielstw wybieranych i wyłanianych).

12. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów KZPP

Celem wyodrębnienia Tytułu VII *Odpowiedzialność za naruszenie przepisów Kodeksu* było stworzenie spójnego systemu przepisów karnych, które obecnie zawarte są w następujących ustawach: ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, ustawie z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, ustawie z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawie z dnia 5 kwietnia 2002r. o europejskich radach zakładowych, ustawie z dnia 4 marca 2005r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, ustawie z dnia 22 lipca 2006r. o spółdzielni europejskiej, ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek.

Tytułu VII podzielony został na dwa Działy: Dział I - odpowiedzialność za naruszenie przepisów dotyczących funkcjonowania partnerów społecznych oraz Dział II - przestępstwa przeciwko prawom przedstawicieli pracowników.

Przepisy zawarte w Dziale I są w części powtórzeniem obecnych regulacji, ale zawierają również istotne modyfikacje. Przede wszystkim ujednolicono pojęcia stosowane w przepisach karnych. W odniesieniu do wykroczeń przewidzianych w tym Dziale ujednolicono sankcje karne – zrezygnowano z sankcji w postaci kary ograniczenia wolności, jednocześnie ustalając na wyższym poziomie sankcję w postaci kary grzywny, która wynosić będzie od 1.000 zł do 30.000 zł. Przyjęto również zasadę, że gdy wykroczenia dotyczą naruszenia praw pracowniczych oskarżycielem publicznym będzie inspektor pracy, gdyż to on ma największą wiedzę na temat materii zbiorowego prawa pracy.

W odniesieniu do czynów dotyczących utrudniania tworzenia i funkcjonowania przedstawicielstw pracowniczych ustalono, że typ podstawowy (art. 447) będzie stanowił wykroczenie, a nie jak dotychczas przestępstwo. Za przestępstwo uznano natomiast działania utrudniające tworzenie i funkcjonowanie tych przedstawicielstw charakteryzujące się uporczywością i złośliwością (art. 449). Wprowadzono też analogiczne przepisy dotyczące utrudniania tworzenia i funkcjonowania organizacji pracodawców (art. 448, 450).

W art. 451 i 452 KZPP dotyczących naruszenia obowiązków pobrania lub przekazania składki związkowej, określonych obowiązków informacyjnych, jak również podjęcia, czy zainicjowania rokowań, zastosowano tę samą zasadę – typ podstawowy stanowić będzie wykroczenie, a typ kwalifikowany, w którym wystąpią dodatkowe przesłanki złośliwości i uporczywości, stanowić będzie przestępstwo.

Z kolei w art. 453 KZPP rozszerzono zakres podmiotowy w stosunku do obecnie obowiązujących regulacji. Zaproponowano, by członkowie wszystkich przedstawicielstw pracowniczych (a nie jak dotychczas wyłącznie członkowie rady pracowników) oraz powołani przez nich eksperci, odpowiadali za ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa. Wprost odwołano się również do definicji tajemnicy przedsiębiorstwa zawartej w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Istotna zmiana nastąpiła również w regulacjach art. 454 KZPP, bowiem wymagał on dostosowania do ustaleń Komisji odnośnie likwidacji instytucji społecznej inspekcji pracy i

przekazania uprawnień społecznego inspektora pracy zakładowym przedstawicielstwom związkowym.

Z kolei w art. 455 KZPP nowością jest zmiana nazewnictwa, która jest konsekwencją ustanowienia w KZPP – w zależności od liczby zatrudnianych pracowników – obowiązku lub możliwości wyboru rady zakładowej albo delegata załogi, a także regulacja zawarta w pkt. 5), dotycząca naruszenia obowiązku zwołania pierwszego zebrania rady zakładowej albo zorganizowania spotkania z delegatem załogi.

Uznając, że dotychczasowe przepisy karne zawarte w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych są zbyt ogólne, w art. 456 KZPP wprowadzono katalog czynów stanowiących naruszenie regulacji dotyczących sporów zbiorowych, które będą zagrożone sankcją karną.

Przepisy zawarte w art. 457- 460 KZPP dotyczą utrudniania tworzenia i funkcjonowania przedstawicielstw europejskich i w dużej części odpowiadają obecnym regulacjom w tym zakresie.

W związku z tym, iż równolegle do prac Komisji toczą się prace nad nowelizacją ustawy o związkach zawodowych, w art. 461 KZPP uwzględniono propozycje zawarte w projekcie ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (druk 1933), które wprowadzają sankcję za przeznaczenie dochodu z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy albo organizację pracodawców na cele niesłużące realizacji ich zadań statutowych lub podział tego dochodu pomiędzy członków związku zawodowego albo organizacji pracodawców.

Art. 462 KZPP jest odpowiednikiem dotychczasowych regulacji zawartych w ustawie z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych oraz ustawie z dnia 23 maja 1991r. o organizacjach pracodawców.

W Dziale II Tytułu VII uregulowano przestępstwa przeciwko prawom pracowników. Wyodrębniono z dotychczasowych regulacji czyny zabronione odnoszące się do dyskryminacji członków przedstawicielstw pracowniczych ustalając, że będą stanowić przestępstwa zagrożone grzywną (art. 465 – 469) albo grzywną lub karą ograniczenia wolności (art. 464).