



# UKŁADY ZBIOROWE PRACY W POLSCE I W EUROPIE

Wspólnie działamy na rzecz Europy **zielonej**, **konkurencyjnej**  
i **sprzyjającej integracji społecznej**.



# UKŁADY ZBIOROWE PRACY W POLSCE I EUROPIE



**dialog**  
społeczny  
**kluczem**  
do rozwoju  
**II edycja**

Gdańsk 2024



**Norway**  
grants



Publikacja finansowana z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca”.

## UKŁADY ZBIOROWE PRACY W POLSCE I EUROPIE

Opracował:  
Jacek Rybicki

Wydawca:  
Region Gdański NSZZ „Solidarność”  
ul. Wały Piastowskie 24  
80-855 Gdańsk  
tel. 58 301 88 54  
[www.solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny2](http://www.solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny2)  
[facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju/](https://facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju/)

Skład i oprac. graficzne:  
Ryszard Kuźma

Zdjęcia:  
Paweł Glanert  
[pexels.com](http://pexels.com)  
[pixabay.com](http://pixabay.com)  
Adobe Stock  
[wikipedia.org/](http://wikipedia.org/)

© Region Gdański NSZZ „Solidarność”

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie



# Spis treści

## CZĘŚĆ 1

Wstęp .....	6
Kryzys układów zbiorowych pracy.....	8
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE.....	10
Stanowisko związków zawodowych w sprawie zwiększenia zakresu stosowania układów zbiorowych pracy .....	12
Projekt nowej ustawy o układach zbiorowych pracy i innych porozumieniach zbiorowych .....	14

## CZĘŚĆ 2

Regulacje układowe na podstawie ankiet na temat zakładowych układów zbiorowych pracy.....	18
Podsumowanie .....	24

## CZĘŚĆ 3

Zakładowe układy zbiorowe pracy – przykłady regulacji.....	26
Zasady wynagradzania pracowników .....	26
Godziny nadliczbowe.....	27
Nagrody jubileuszowe.....	28
Odprawy emerytalno-rentowe.....	30
Czas pracy .....	33
Zwolnienia od pracy.....	34
Urlopy .....	34
Urlop bezpłatny.....	35
Dodatek stażowy .....	35
Nagrody i premie .....	36
Świadczenia socjalne .....	38
Relacje ze związkami zawodowymi.....	39
Monitoring .....	40
Pozostałe regulacje .....	40
Podsumowanie .....	40
Przykład zapisu zuzp o zasadach współpracy ze związkami zawodowymi .....	42
Przykład zakładowego układu zbiorowego pracy.....	44

## CZĘŚĆ 4

Promocja układów zbiorowych w Unii Europejskiej.....	56
--	----





# CZĘŚĆ 1





## Wstęp

Układy zbiorowe pracy to porozumienia dwustronne zawierane między pracodawcą (organizacją pracodawców) i związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników. Paragraf 2 artykuł 59 Konstytucji RP mówi wprost, że:

*Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Szczegółowo zasady zawierania układów zbiorowych pracy reguluje Dział XI Kodeksu pracy. Układy zbiorowe pracy są elementem nowoczesnej gospodarki, gwarantując równowagę między potrzebami konkurencyjności przedsiębiorstw a bezpieczeństwem pracowników. Warto podkreślić, że zakładowy układ zbiorowy pracy może być zawarty wyłącznie w tych przedsiębiorstwach, w których działa związek zawodowy.*

Układy określają przede wszystkim warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników (np. nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne czy zasady premiowania) oraz innych osób objętych układem, ale również wskazują na obowiązki stron, systematyzują relacje ze związkami zawodowymi, ustalają ramy dialogu na szczeblu zakładowym.

Rozwiązania pozapłacowe w układach zbiorowych dotyczą przede wszystkim zasad zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, regulacji czasu pracy, wymiaru urlopu czy warunków BHP. W układach zbiorowych pracy zawiera się regulacje korzystniejsze od regulacji ustawowych – na przykład poprzez wprowadzenie tzw. nagród jubileuszowych premiujących zatrudnienie u danego pracodawcy, wyższy od kodeksowego zasiłek chorobowy, wprowadzenie pracowniczego programu emerytalnego czy uregulowań dotyczących relacji z zakładowymi organizacjami związkowymi bardziej szczegółowych niż te zawarte w ustawie o związkach zawodowych. Ustalone w układzie zasady nie mogą być jednak mniej korzystne dla pracowników, niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W tym zakresie układ zbiorowy służy oczywiście pracownikom, ale także wiąże pracownika z danym zakładem, wzmacnia jego bezpieczeństwo, służąc tym samym poprawie wydajności pracy.

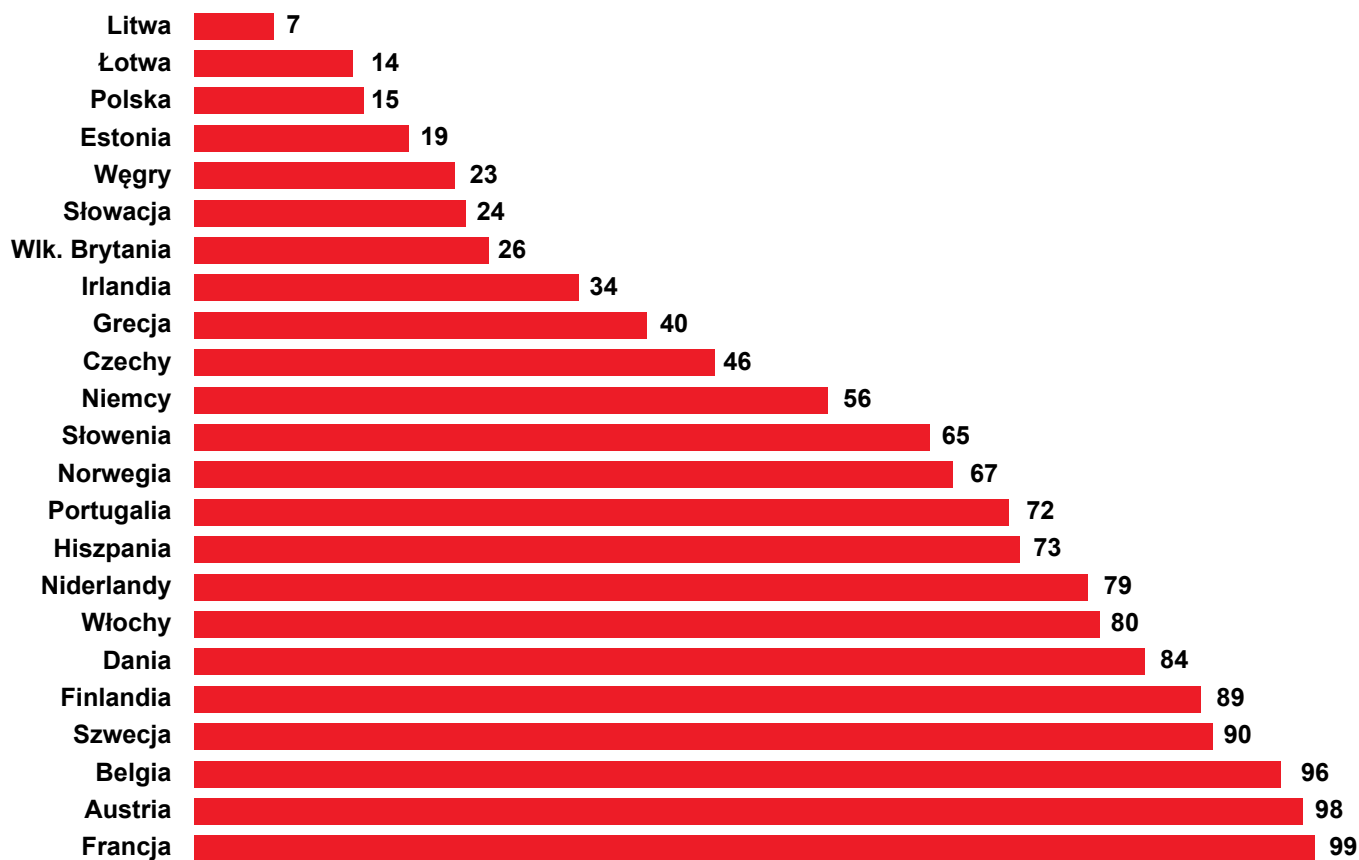
Układ zbiorowy pracy stanowi źródło prawa pracy i jest rejestrowany przez właściwy dla firmy okręgowy inspektorat pracy, najczęściej na czas nieokreślony, choć może być wypowiedziany przez każdą ze stron.

W Polsce dominują zakładowe układy zbiorowe pracy. Powoduje to, że niewielki procent pracowników jest nimi objęty. Według różnych danych jedynie od 10 do 15 procent pracowników podlega układom zbiorowym, podczas gdy w Europie wartości te sięgają często od 70 do 90 procent.

Pracodawcy i związkowcy (jako strony, a nie poszczególne organizacje) mogą zawierać także ponadzakładowe układy zbiorowe pracy oraz porozumienia określające ich wzajemne zobowiązania. Układy zbiorowe pracy – w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy – są prawem pracy. Ponadzakładowe układy zbiorowe mogą zawierać reprezentatywne organizacje związkowe. Stwierdza to Sąd Okręgowy w Warszawie, uwzględniając kryteria: zrzeszenia przez ponadzakładową organizację związkową co najmniej 10 procent ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu tej organizacji, nie mniej jednak niż 10 tysięcy pracowników lub zrzeszenia przez ponadzakładową organizację związkową największej liczby pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy. Nie dotyczy to ponadzakładowych organizacji związkowych, które są reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego.





**WYKRES 1. Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy wg ETUI<sup>\*)</sup> (2018)**

<sup>\*)</sup> ETUI – Europejski Instytut Związków Zawodowych (*European Trade Union Institute*)

# Kryzys układów zbiorowych pracy

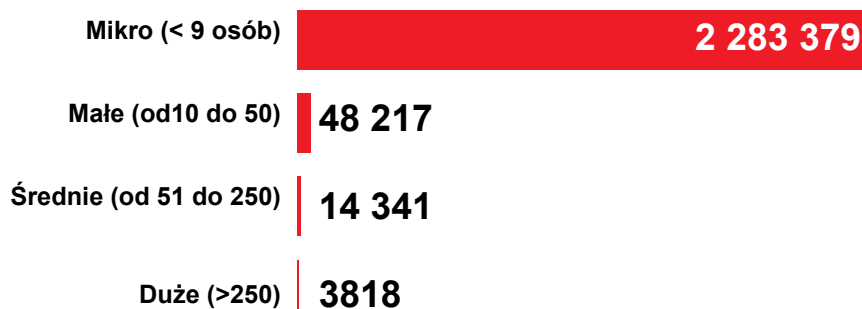
Przywołany powyżej wykres nie pozostawia złudzeń – układów zbiorowych pracy jest coraz mniej i obejmują coraz mniejszy procent osób zatrudnionych. Pokazują to także dane z województwa pomorskiego. Według Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z zarejestrowanych 383 układów zakładowych obowiązuje 210.

## WYKRES 2. Zakładowe układy zbiorowe pracy w województwie pomorskim (2023)



Podczas debat, które prowadziliśmy na ten temat w trakcie realizacji dwóch edycji programu „Dialog społeczny – kluczem do rozwoju”, eksperci wskazywali na różne przyczyny takiego stanu rzeczy. Na słabość ruchu związkowego i organizacji pracodawców zwracał uwagę m.in. prof. Marcin Zieleniecki. Podkreślał on też swoistą archaiczność obowiązujących do dziś rozwiązań ustawowych w tej kwestii. Przypominał, że prawo dotyczące układów zbiorowych pracy zostało przyjęte w 1994 roku, kiedy była inna struktura gospodarki – dominowały jeszcze duże podmioty gospodarcze, tak więc dużo większy sens miały właśnie układy przyjmowane na poziomie zakładu pracy. Dziś ta sytuacja zdecydowanie się zmieniła. Trudno się z tym nie zgodzić. Według danych GUS w 2022 roku liczba przedsiębiorstw niefinansowych wyniosła ponad 2 349 tysięcy, z czego przedsiębiorstwa mikro (zatrudniające do 9 osób) to ponad 2 283 tysiące. Zdecydowaną większość z tej liczby stanowiły osoby fizyczne, a więc była to tzw. jednoosobowa działalność gospodarcza. 48 217 to firmy małe (zatrudniające do 50 pracowników), 14 341 – to firmy średnie (zatrudniające między 51 a 250 pracowników) i tylko 3818 to firmy duże, a więc zatrudniające ponad 250 pracowników.

## WYKRES 3. Liczba przedsiębiorstw niefinansowych wg GUS w 2022 roku



Układów zbiorowych pracy jest coraz mniej i obejmują coraz mniejszy procent osób zatrudnionych. Pokazują to także dane z województwa pomorskiego. Według Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z zarejestrowanych 383 układów zakładowych obowiązuje 210.



Niemniej jednak z tych danych wynika, że – przynajmniej teoretycznie – zakładowe układy zbiorowe pracy mogłyby być zawarte w 66 376 firmach, a zdaniem minister Katarzyny Łażewskiej-Hrycko, głównej inspektor pracy, na koniec roku 2021 w Polsce obowiązywało 6765 z 14 290 zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy, z czego stosowane były 1303. Można się domyślać, że w znacznej części tych firm nie ma zakładowej organizacji związkowej, a więc zgodnie z obowiązującym prawem nie może w nich być zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy.

Jeszcze gorzej wygląda sytuacja układów ponadzakładowych. Według Państwowej Inspekcji Pracy zawarto 174 układy ponadzakładowe, z czego aż 145 to układy dla pracowników placówek oświatowych nie będących nauczycielami, zawierane z jednostkami samorządu terytorialnego. Zgodnie z danymi zawartymi w ekspertyzie dr. Błażeja Mądrzyckiego i prof. Łukasza Pisarczyka na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych pracy obecnie w Polsce praktycznie obowiązuje kilka ponadzakładowych układów zbiorowych o charakterze branżowym, w tym dla przemysłu lotniczego i zbrojeniowego.

Nie tylko prof. Marcin Zieleniecki wskazywał na słabość partnerów społecznych jako przyczynę małej liczby układów zbiorowych pracy. Sławomir Adamczyk, reprezentujący od lat polskie związki zawodowe w Komitecie Rokowań Zbiorowych Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, także zwracał uwagę na fakt, że polskie organizacje pracodawców nie podejmują negocjacji ponadzakładowych układów zbiorowych pracy skupiając się w gruncie rzeczy na działaniach lobbingowych. W wielu krajach receptą jest tzw. generalizacja układów na całą branżę, jednak generalizacji podlegają przede wszystkim układy ponadzakładowe. U nas tak naprawdę nie bardzo jest co generalizować z racji śladowej liczby takich układów.

Sławomir Adamczyk podkreślał również aspekt historyczny – prawo układowe w Europie kształtowało się w okresie powojennym, kiedy usiłowano znaleźć pewną równowagę między pracą i kapitałem. W Polsce tworzyło się ono na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku w okresie dominacji rozwiązań neoliberalnych (tzw. konsensusu waszyngtońskiego).

Jeszcze inną przyczyną potencjalnie wpływającą na liczbę zawieranych układów zbiorowych pracy jest fakt, iż ich zapisy mogą jedynie podnosić normy zawarte w Kodeksie pracy, a nie je obniżać. Zdaniem wielu pracodawców to oznacza, że zawarcie układu jest zawsze (?) niekorzystne dla pracodawcy, bo podnosi faktyczne koszty funkcjonowania zakładu pracy. Rzeczywiście, w wielu krajach, w których układami zbiorowymi objęta jest większość pracowników, ustawowe rozwiązania są dużo bardziej ogólne niż w polskim Kodeksie pracy, zostawiając szczegółowe ustalenia partnerom społecznym w drodze rokowań zbiorowych. Jednak w Polsce, wobec braku kultury dialogu społecznego, wzajemnego zaufania i dominującej pozycji pracodawcy, pracownicy obawiają się, że taka zmiana postawi ich w dużo mniej korzystnej sytuacji. Niemniej jednak Sławomir Adamczyk uważa, że propozycja, aby wyłącznie w ponadzakładowych układach zbiorowych pracy była możliwość obniżania norm kodeksowych, też nie zmieni negatywnego podejścia pracodawców do takich rozwiązań.

”

**Jeszcze gorzej wygląda sytuacja układów ponadzakładowych. Według Państwowej Inspekcji Pracy zawarto 174 układy ponadzakładowe, z czego aż 145 to wspomniane już układy dla pracowników placówek oświatowych nie będących nauczycielami, zawierane z jednostkami samorządu terytorialnego.**

# Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE

Szansę na zmianę tego stanu rzeczy stanowi *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej* przyjęta w październiku 2022 roku. Szerzej dyrektywę tę omawia Sławomir Adamczyk w ostatniej części niniejszej publikacji. Niemniej jednak, ponieważ stanowiła ona punkt odniesienia jednej z debat realizowanych w ramach naszego programu, a także stała się przyczyną projektu nowej ustawy o układach zbiorowych pracy, warto i w tym miejscu poświęcić jej kilka zdań. Zaczniemy od tego, że dyrektywa nie wyznacza jednolitego poziomu płacy minimalnej w krajach UE, dlatego mowa jest o „adekwatnej płacy minimalnej”, odpowiadającej poziomowi płacy średniej w poszczególnych krajach, a więc pośrednio – kosztom utrzymania. Określając adekwatny poziom ustawowych wynagrodzeń minimalnych w myśl dyrektywy, państwa członkowskie powinny brać pod uwagę siłę nabywczą, długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany, jak również poziomy wynagrodzeń, ich rozkład i wzrost. Istotne znaczenie dla określenia kosztów utrzymania w celu zapewnienia godnego poziomu życia może mieć, oprócz innych narzędzi, określony na poziomie krajowym koszyk towarów i usług po cenach rzeczywistych. Jako praktyczny punkt odniesienia dyrektywa wskazuje wartości takie jak 60 proc. mediany wynagrodzeń brutto i 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia brutto (Art. 5 ust. 4).

Jednocześnie dyrektywa zarówno w uzasadnieniu, jak i w treści podkreśla prawo wszystkich pracowników do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego do zapewnienia im, a także ich rodzinom, godziwego poziomu życia. Uznaje ona również rolę swobodnie zawieranych układów zbiorowych pracy oraz prawnie określonych mechanizmów ustalania wynagrodzeń minimalnych w zapewnieniu skutecznego korzystania z tego prawa. Mało tego – autorzy wyraźnie zaznaczają, że w krajach, w których rokowaniami zbiorowymi objęte jest 80 procent wszystkich pracowników, odsetek osób niżej zarabiających jest niewielki. Stąd w dyrektywie znalazł się zapis mówiący, iż

*każde państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych jest poniżej progu 80 proc., ustanawia ramy warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym, w drodze ustawy po konsultacji z partnerami społecznymi albo w drodze porozumienia z nimi. **Takie państwo członkowskie ustanawia również plan działania na rzecz wspierania rokowań zbiorowych.** Państwo członkowskie ustanawia taki plan działania po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z nimi, lub – na wspólny wniosek partnerów społecznych – w formie przez nich uzgodnionej. W planie działania określa się jasny harmonogram i konkretne środki mające na celu stopniowe zwiększenie wskaźnika zasięgu rokowań zbiorowych, przy pełnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych. (Art. 4, ust. 2)*

Na wdrożenie stosownych mechanizmów państwa członkowskie mają czas do 15 października 2024 roku (!). Warto przy okazji dodać, że realizacja omawianej dyrektywy jest wpisana przez Komisję Europejską jako jeden z tzw. kamieni milowych koniecznych – zdaniem KE – do wypłaty dla Polski środków na realizację Krajowego Planu Odbudowy. Pewien problem stanowi brak precyzji w określeniu rokowań zbiorowych i układów zbiorowych. Z jednej strony w dyrektywie „rokowania zbiorowe” oznaczają wszelkie negocjacje, które odbywają się zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi poszczególnych państw członkowskich między pracodawcą, grupą



Realizacja omawianej dyrektywy jest wpisana przez Komisję Europejską jako jeden z tzw. kamieni milowych koniecznych – zdaniem KE – do wypłaty dla Polski środków na realizację Krajowego Planu Odbudowy.





”

Oprócz układów zbiorowych pracy do ogólnej liczby pracowników objętych rokowaniami zbiorowymi mogą być włączeni też ci, których obejmują porozumienia ze związkami zawodowymi, ale już nie regulaminy wynagradzania, które mogą być wprowadzane jednostronnie (bez konieczności uzgodnienia z organizacją związkową).

pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, a co najmniej jednym związkiem zawodowym, w celu określenia warunków pracy i zatrudnienia. Z drugiej strony „umowa zbiorowa” oznacza pisemne porozumienie w sprawie postanowień dotyczących warunków pracy i zatrudnienia, zawarte przez partnerów społecznych uprawnionych do prowadzenia rokowań odpowiednio w imieniu pracowników i pracodawców, zgodnie z prawem krajowym i praktykami krajowymi, w tym umowy zbiorowe, które zostały uznane za powszechnie obowiązujące. Ale dalej „zasięg rokowań zbiorowych” definiowany jest jako odsetek pracowników na poziomie krajowym, do których ma zastosowanie **umowa zbiorowa**. Może to powodować próby włączenia do owych 80 procent pracowników w zakładach, w których w ogóle prowadzone są jakiegokolwiek negocjacje, co oczywiście jest nie do zмирzenia. W przywołanej już ekspertyzie Błażeja Mądrzyckiego i prof. Łukasza Pisarczyka oprócz układów zbiorowych pracy do ogólnej liczby pracowników objętych rokowaniami zbiorowymi mogą być włączeni też ci, których obejmują porozumienia ze związkami zawodowymi, ale już nie regulaminy wynagradzania, które mogą być wprowadzane jednostronnie (bez konieczności uzgodnienia z organizacją związkową).

Dyrektywa zawiera też wiele konkretnych wskazań, jak np. zobowiązanie państw członkowskich do wprowadzenia sankcji

*mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, jeżeli te prawa i obowiązki przewidziano w prawie krajowym lub w umowach zbiorowych dodając, że przewidziane sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. (Art. 13)*

Znalazło się też odniesienie do udzielania zamówień publicznych (Art. 9). Zgodnie z nim państwa członkowskie mają wprowadzić odpowiednie środki

*w celu zapewnienia, aby przy udzielaniu zamówień publicznych lub koncesji i realizacji umów w sprawie zamówień publicznych lub umów koncesji wykonawcy i ich podwykonawcy przestrzegali mających zastosowanie obowiązków dotyczących wynagrodzeń, prawa organizowania się i rokowań zbiorowych mających na celu ustalenie wynagrodzeń, w obszarze prawa socjalnego i prawa pracy ustanowionych w prawie Unii, w prawie krajowym, w umowach zbiorowych.*

Koresponduje z tym zapisem, już dawno postulowana przez Związek, zmiana wprowadzająca element preferencji przy zamówieniach publicznych dla tych podmiotów, w których obowiązują zakładowe/ponadzakładowe układy zbiorowe pracy.



## Stanowisko związków zawodowych w sprawie zwiększenia zakresu stosowania układów zbiorowych pracy

W styczniu 2023 r. odbyło się spotkanie przedstawicieli reprezentatywnych central związkowych (OPZZ, NSZZ „Solidarność” oraz Forum Związków Zawodowych), którego tematem była próba wypracowania wspólnych rozwiązań, mogących wpłynąć na wzmocnienie roli układów zbiorowych pracy oraz wspieranie rokowań zbiorowych. Uzgodniono wówczas kierunkowe propozycje, które miałyby być dalej dyskutowane. Podkreślono m.in. konieczność poszerzenia rodzajów układów zbiorowych o grupowy układ zbiorowy pracy (zawierany z grupą co najmniej trzech pracodawców niezorganizowanych w organizacji pracodawców i niebędących częścią tej samej osoby prawnej) i branżowy układ zbiorowy pracy (ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, który obejmuje co najmniej 50 proc. pracowników zatrudnionych w danej branży), a także możliwość zawarcia układu zbiorowego pracy u pracodawcy, u którego nie funkcjonuje zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa. Wobec stosunkowo małej liczby zakładów uzwiązkowionych, eksperci często upatrywali w tym małą liczbę zawieranych zuzp, sugerując nawet rozszerzenie zawierania zuzp na wybraną reprezentację pracowników. W oczywisty sposób pozbawiłoby to związki zawodowe istotnego uprawnienia. Stąd propozycja, aby załoga w głosowaniu – w sposób pośredni lub bezpośredni – wybierała reprezentatywną centralę związkową, której przedstawiciel (delegat związkowy) będzie negocjował w jej imieniu układ zbiorowy pracy. W razie powstania u pracodawcy zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej mandat przedstawiciela (delegata) będzie wygasł.

Związki postulowały też wprowadzenie obowiązku wystąpienia z inicjatywą rozpoczęcia negocjacji zakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę w sytuacji osiągnięcia poziomu zatrudnienia co najmniej 50 pracowników, wraz z zaproponowaniem treści układu zawierającej co najmniej: zasady wynagradzania, równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym oraz rozwoju zawodowego pracowników.

Kolejne propozycje dotyczyły wprowadzenia możliwości zawierania układów zbiorowych pracy dla członków korpusu służby cywilnej i innych grup zawodowych oraz uproszczenie procedury rejestracji układu zbiorowego pracy. Obecnie rejestracji układów zakładowych, ale także oceny prawidłowości zawartych tam sformułowań z obowiązującym stanem prawnym, dokonuje odpowiedni okręgowy inspektorat pracy. Zdaniem związkowców wydłuża to proces rejestracji i bardzo go komplikuje. Stąd propozycja, aby proces rejestracji zastąpić wpisem do ewidencji układów zbiorowych pracy w okręgowym inspektoracie pracy (OIP) – zakładowe układy zbiorowe pracy lub Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRiPS) – wszystkie pozostałe układy zbiorowe pracy, albo wpisem do ewidencji układów zbiorowych pracy w Wojewódzkiej Radzie Dialogu Społecznego (WRDS) – zakładowe układy zbiorowe pracy lub w Radzie Dialogu Społecznego (RDS) – wszystkie pozostałe układy zbiorowe pracy.

Można także rozważyć zgłaszanie do rejestru innych porozumień zbiorowych zawierających jakiegokolwiek ustalenia dotyczące wynagrodzeń. Jest to niezbędne dla celów tworzenia systemu statystyki publicznej dotyczącego zasięgu rokowań zbiorowych (zgłoszenia mają na celu wskazanie liczby pracowników objętych takimi porozumieniami).

Obecnie regulacje dotyczące prowadzenia sporów zbiorowych są rozdzielone od rozwiązań dotyczących układów zbiorowych pracy. Stąd postulat wprowadzający możliwość prowadzenia sporu zbiorowego w kwestii realizacji lub przestrzegania układu zbiorowego pracy, łącznie z tym, że porozumienie zawarte w sporze zbiorowym może być traktowane jako protokół dodatkowy do układu zbiorowego.



Związki postulowały też wprowadzenie obowiązku wystąpienia z inicjatywą rozpoczęcia negocjacji zakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawcę w sytuacji osiągnięcia poziomu zatrudnienia co najmniej 50 pracowników, wraz z zaproponowaniem treści układu zawierającej co najmniej: zasady wynagradzania, równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym oraz rozwoju zawodowego pracowników.





Przedstawiciele związków zawodowych zdają sobie sprawę, że upowszechnienie układów zbiorowych pracy powinno wiązać się także z czytelnymi zachętami dla pracodawców, którzy takie układy zawierają. Mogłyby one dotyczyć m.in. preferencji przy zamówieniach publicznych czy korzystania przez pracodawców z środków unijnych.

W komunikacie ze spotkania zwrócono także uwagę na wprowadzenie efektywnej generalizacji układów zbiorowych pracy.

Kolejna część dotyczy szeroko rozumianej promocji i wspierania układów zbiorowych, w tym wprowadzenia ułatwień dla związków zawodowych w prowadzeniu rokowań zbiorowych. Mogłyby to być realizowane m.in. poprzez zagwarantowanie wolnego wstępu na teren zakładu pracy przedstawicieli związku zawodowego, którzy nie są zatrudnieni u danego zatrudniającego, lecz którego pracownicy lub inne osoby wykonujące pracę zarobkową są członkami tego związku. Również poprzez umożliwienie prowadzenia przez związek zawodowy „nowoczesnej” polityki informacyjnej w zakładzie pracy, np. dostęp do pracowników online, tablice elektroniczne, wprowadzenia możliwości korzystania przez związek zawodowy z e-maili służbowych pracowników w celu prowadzenia działalności związkowej, nałożenia na pracodawcę obowiązku informowania kandydatów do pracy oraz nowo zatrudnionych pracowników o funkcjonujących w zakładzie pracy zakładowych (międzyzakładowych) organizacjach związkowych. Na koniec mogłaby być zapisana wprost w odpowiednich przepisach prawa możliwość udziału w rokowaniach zewnętrznych ekspertów związkowych.

Elementem promocji byłoby także utworzenie centrum rokowań zbiorowych (CRZ), finansowanego z budżetu państwa, które mogłoby świadczyć zaawansowaną i fachową pomoc dla stron w przedmiocie prowadzenia rokowań (negocjacji) zbiorowych. Poza doświadczonymi negocjatorami, prawnikami czy ekonomistami w ramach CRZ funkcjonowałaby baza przykładowych układów oraz porozumień, również z poziomu UE. CRZ dla zakładów pracy, gdzie funkcjonują porozumienia zbiorowe – w razie zaistnienia sporu zbiorowego – pokrywałoby koszt udziału mediatora w takim sporze. Centrum prowadziłoby również szkolenia dla stron zakładowego/ponadzakładowego dialogu społecznego.

Ostatnie propozycje dotyczyły swoistej edukacji na rzecz upowszechnienia rokowań zbiorowych choćby poprzez wprowadzenie do szkół przedmiotu (w ostatnim roku nauczania w szkole średniej i branżowej) dotyczącego funkcjonowania na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem roli związków zawodowych czy kampanie medialne promujące układy zbiorowe pracy i rokowania zbiorowe.

”

**Elementem promocji byłoby także utworzenie centrum rokowań zbiorowych (CRZ), finansowanego z budżetu państwa, które mogłoby świadczyć zaawansowaną i fachową pomoc dla stron w przedmiocie prowadzenia rokowań (negocjacji) zbiorowych.**

## Projekt nowej ustawy o układach zbiorowych pracy i innych porozumieniach zbiorowych

W reakcji na dyrektywę, a także postulaty partnerów społecznych (głównie związków zawodowych) w maju 2023 roku w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej powstał projekt nowej ustawy o układach zbiorowych pracy i innych porozumieniach zbiorowych. A zatem prawo układowe byłoby regulowane odrębną ustawą, a nie tak, jak dotychczas Działem XI Kodeksu pracy. Uzasadnieniem dla takiego rozwiązania jest rozszerzenie od roku 2019 możliwości objęcia układami zbiorowymi nie tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a tych dotyczą rozwiązania kodeksowe. Niemniej wydaje się, że takie działanie jest uzasadnione także dlatego, że problematyka układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych stanowi tzw. zbiorowe prawo pracy, a to jest regulowane w zasadzie poza Kodeksem pracy, którego regulacje dotyczą przede wszystkim indywidualnego prawa pracy. Wspomniany projekt został latem ubiegłego roku poddany tzw. prekonsultacjom wśród central związkowych i organizacji pracodawców.

W projekcie, oprócz uporządkowania zasad zawierania układów zbiorowych pracy, znalazło się kilka rozwiązań w sposób istotny zmieniających obecne regulacje. Dotyczą one przede wszystkim sposobu rejestracji układów, zmieniając dotychczasowy rejestracyjno-kontrolny system prowadzony przez Państwową Inspekcję Pracy na rejestrację w utworzonej Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy. Zmiana sposobu ewidencjonowania układów oraz protokołów dodatkowych ma na celu rezygnację z dotychczasowej skomplikowanej procedury rejestracyjnej wymagającej przesyłania treści układów czy prowadzenia korespondencji wyłącznie w formie pisemnej. Zaproponowane przepisy zakładają, że strony układu nie będą przysyłały do organu ewidencjonującego podpisanego dokumentu (układu lub protokołu dodatkowego), a jedynie wniosek zawierający określone informacje, konieczne z punktu widzenia statystyki. Nowe rozwiązania wprowadzają przesyłanie wniosku w formie elektronicznej, co zdecydowanie przyspieszyłoby i ułatwiło cały proces prowadzenia ewidencji. Strona wnioskująca otrzymywać będzie zwrotnie informację o dokonaniu wpisu, natomiast kontrola zgodności układu zbiorowego pracy z obowiązującymi przepisami dokonywana będzie w drodze postępowania sądowego.

W projekcie ustawy wskazuje się też *eksplicite* zakres regulacji układowej, pozostawiając go otwartym na inne rozwiązania. Do tego zakresu zalicza się w szczególności rozwiązania dotyczące wymiaru i norm czasu pracy, systemów i rozkładów czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, wymiaru urlopu wypoczynkowego, warunków wynagradzania, organizacji pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, wyposażenia w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, tryb i warunki podejmowania rokowań, reprezentacji stron i udziału ekspertów oraz pozostałych kwestii prowadzenia dialogu społecznego.

Projekt proponuje także możliwość – podobnie jak w przypadku sporu zbiorowego – skorzystania z pomocy mediatora. Wprowadzenie możliwości skorzystania ze wsparcia mediatora ma na celu ułatwienie stronom prowadzenie rokowań nad układem. W sytuacji, gdyby strona związkowa i pracodawcza nie mogła dojść do porozumienia w odniesieniu do postanowień negocjowanego układu, istniałaby możliwość skorzystania z profesjonalnej pomocy mediatora. Osoba ta dawałaby gwarancję bezstronności i pomagała w osiągnięciu rozwiązań korzystnych dla obu stron. Do postępowania podczas rokowań układowych odpowiednie zastosowanie będą miały również przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Kolejną istotną zmianą proponowaną w projekcie ustawy jest określony czas obowiązywania układu zbiorowego pracy. Zdaniem autorów uwzględnienie postulatu określonego czasu obowiązywania układu ma na celu zwiększenie dynamiki rokowań. Dotychczasowa praktyka zawierania układów zbiorowych pracy na czas nieokreślony powodowała często zastój w dokonywaniu w nich zmian i braku dzia-

”

W sytuacji, gdyby strona związkowa i pracodawcza nie mogła dojść do porozumienia w odniesieniu do postanowień negocjowanego układu, istniałaby możliwość skorzystania z profesjonalnej pomocy mediatora.



łań zmierzających do ich aktualizacji. Obecnie przewidziany czas określony do 5 lat pomyślany jest jako rozwiązanie umożliwiające stronom łatwiejsze dostosowywanie postanowień układu do zmieniających się warunków gospodarczych. Strony układu po upływie okresu obowiązywania zawartego układu będą mogły zdecydować, czy chcą być nim nadal związane, czy istnieje konieczność jego gruntownej zmiany, jak również przedłużenia obowiązywania.

Ułatwienie wystąpienia z układu ponadzakładowego miało być też zachętą dla pracodawców. Dotychczasowa procedura występowania z układu ponadzakładowego przez przedsiębiorstwo, objęte działaniem układu, które z uwagi na konstrukcję układu ponadzakładowego nie jest jednocześnie stroną uprawnioną do dokonywania w nim zmian – była trudna do realizacji. Podmioty (przedsiębiorstwa), które były objęte układem ponadzakładowym, mogły jedynie zwrócić się do stron układu, tj. związków zawodowych lub organizacji pracodawców, o zawarcie protokołu dodatkowego, który wykreślał je z listy podmiotów będących na układzie. Z tej przyczyny nie mogły wystąpić z układu same, a tylko wtedy, kiedy strony układu podjęły rokowania i zawarły protokół dodatkowy. Proponowana zmiana ma na celu ułatwienie wystąpienia z układu tym podmiotom, które z różnych przyczyn, np. ekonomicznych, nie są w stanie realizować zawartych zapisów układu ponadzakładowego, a z uwagi na różne problemy organizacyjne same strony układu nie mają możliwości podjąć rokowań nad nowym protokołem dodatkowym.

NSZZ „Solidarność”, w decyzji Prezydium Komisji Krajowej z lipca 2023 roku, pozytywnie ocenił część zapisów proponowanych w projekcie, w tym m.in. wprowadzenie katalogu otwartego spraw, które mogą być przedmiotem regulacji układu zbiorowego pracy, proponując jednocześnie rozszerzenie katalogu poprzez wskazanie na urlopy szkoleniowe, wsparcie pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, prawo pracowników do odłączenia się czy zarządzanie wiekiem, uproszczenie procesu rejestrowania układów zbiorowych pracy oraz wprowadzenie wpisu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, wprowadzenie możliwości skorzystania z pomocy mediatora przez strony negocjujące układ zbiorowy pracy, uproszczenie procedury rozszerzenia (generalizacji) ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, wyraźne wykluczenie możliwości częściowego wypowiedzenia układu oraz częściowego wystąpienia z układu, wprowadzenie możliwości zawarcia przez pracodawców układu ponadzakładowego dla grupy liczącej co najmniej dwóch pracodawców.

Pozytywnie też oceniono wprowadzenie obowiązku dla pracodawcy zatrudniającego co najmniej 50 pracowników i nieobjętego układem podjęcia raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia układu zakładowego wraz z przedstawieniem przez niego propozycji. Zwrócono jednakże uwagę, aby unikać w takiej sytuacji powielania zapisów Kodeksu pracy. Dlatego taka propozycja powinna uwzględniać zapisy dotyczące zasad wynagradzania, efektywnej realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym oraz rozwoju zawodowego pracowników. Wątpliwości związkowców budzi też wykluczenie możliwości zawarcia układu na czas nieokreślony. Zawarcie układu na czas określony, nie dłuższy niż 5 lat, powinno następować w przypadku, gdy strony układu wyrażą taką wolę. Nie do przyjęcia jest propozycja, aby zasada terminowości układów zbiorowych pracy miała zastosowanie również do układów zbiorowych pracy zawartych na czas nieokreślony zarejestrowanych przed dniem wejścia w życie ustawy (art. 31 projektu).

Zastrzeżenia dotyczą też „słabych” regulacji dotyczących pracodawców (i ich organizacji) dotyczących ponadzakładowych układów zbiorowych. Nie do przyjęcia – zdaniem Prezydium KKNSSZ „Solidarność” – jest wprowadzenie przewidzianej w art. 17 ust. 2 projektu propozycji wystąpienia podmiotu z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Już dziś pracodawcy będący członkami organizacji pracodawców, która zawarła układ, mogą uwolnić się od obowiązku stosowania układu rezygnując z członkostwa w takiej organizacji. Propozycja przewidziana w art. 17 ust. 2 projektu podważa obowiązek pracodawcy stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy ułatwiając pracodawcy w stopniu zdecydowanie większym niż w aktualnym stanie prawnym uwolnienie się, bez jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, od tego obowiązku w drodze jego indywidualnej decyzji.

Prezydium Komisji Krajowej „Solidarności” zwróciło także uwagę na potrzebę uwzględnienia w pracach nad reformą prawa układowego wspólnych propozycji cen-

”

**Pozytywnie oceniono wprowadzenie obowiązku pracodawcy zatrudniającego co najmniej 50 pracowników i nieobjętego układem, podjęcia raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia układu zakładowego wraz z przedstawieniem przez niego propozycji.**



tral związkowych ze stycznia 2023 r., w tym powiązania instytucji układu zbiorowego z instytucją sporu zbiorowego. Oznacza to zapewnienie możliwości prowadzenia sporu zbiorowego w kwestii realizacji lub przestrzegania układu zbiorowego pracy oraz uwzględnienie postulatu uznania porozumienia zawartego w sporze zbiorowym jako protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy, a także:

- rozszerzenie katalogu rodzajów układów zbiorowych pracy. Strona związkowa postulowała, aby w celu ułatwienia zawierania układów zbiorowych pracy wprowadzić nowy rodzaj układu zbiorowego pracy, taki jak branżowy układ zbiorowy pracy (ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, który obejmuje co najmniej 50 proc. pracowników zatrudnionych w danej branży);
- możliwość zawarcia układu zbiorowego pracy u pracodawcy, u którego nie funkcjonuje zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa;
- promocję układów zbiorowych pracy poprzez stworzenie odpowiedniego systemu zachęt dla pracodawców.

Zdaniem ekspertów uczestniczących w naszych debatach, projekt ustawy jest krokiem w dobrym kierunku, ale w żaden sposób nie gwarantuje realizacji blisko sześciokrotnego wobec stanu obecnego zwiększenia objęcia pracowników zasadą rokowań (układów) zbiorowych. Być może trzeba w tym przypadku skorzystać z rozwiązań w innych krajach, które omawia Sławomir Adamczyk w niniejszej publikacji. Według Łukasza Pisarczyka konieczne jest przede wszystkim zmiana podejścia państwa, które ocenia w ostatnich dekadach jako wrogą neutralność, a w konsekwencji – postawienie na szeroką generalizację układów zbiorowych. Sławomir Adamczyk zwraca z kolei uwagę na – wzorem Japonii – próbę dogadywania się co do zasad generalnych central związkowych i wymuszenia innej hierarchizacji układów – od góry w dół. Mimo wszystko istotna jest też decyzja dotycząca możliwości obniżania standardów kodeksowych w układach zbiorowych pracy – być może tylko na szczeblu układów ponadzakładowych.

Mimo wszystkich negatywnych wniosków niewątpliwie układy zbiorowe pracy są kulminacją negocjacji i dialogu społecznego. Dlatego warto dążyć do ich zawierania na każdym szczeblu. Unijna dyrektywa jest też szansą, aby wywierać presję na rządzących, by ją wykonać.

**Jacek Rybicki**





# CZĘŚĆ 2

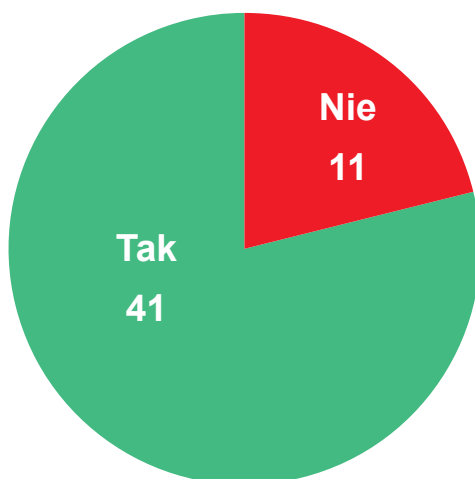


## Regulacje układowe na podstawie ankiet na temat zakładowych układów zbiorowych pracy

W trakcie Walnego Zebrania Delegatów Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” przeprowadziliśmy anonimową ankietę na temat zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. W ankiecie zawarliśmy przede wszystkim pytania o charakterze zamkniętym z możliwością wyboru wielokrotnego, zostawiając jednocześnie rubrykę „inne”, w której można było zapisać inne rozwiązania układowe nie zawarte w pytaniu zamkniętym. W dwóch pytaniach otwartych poprosiliśmy o wskazanie najważniejszych rozstrzygnięć układowych dla pracowników i dla pracodawcy.

Uzyskaliśmy odpowiedzi od przedstawicieli (delegatów) reprezentujących 52 zakłady pracy. 41 z nich na pytanie czy w ich zakładzie obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy odpowiedziało twierdząco. 11 odpowiedzi było negatywnych. Osoby, które odpowiedziały twierdząco, zostały zapytane o szczegółowe regulacje układowe.

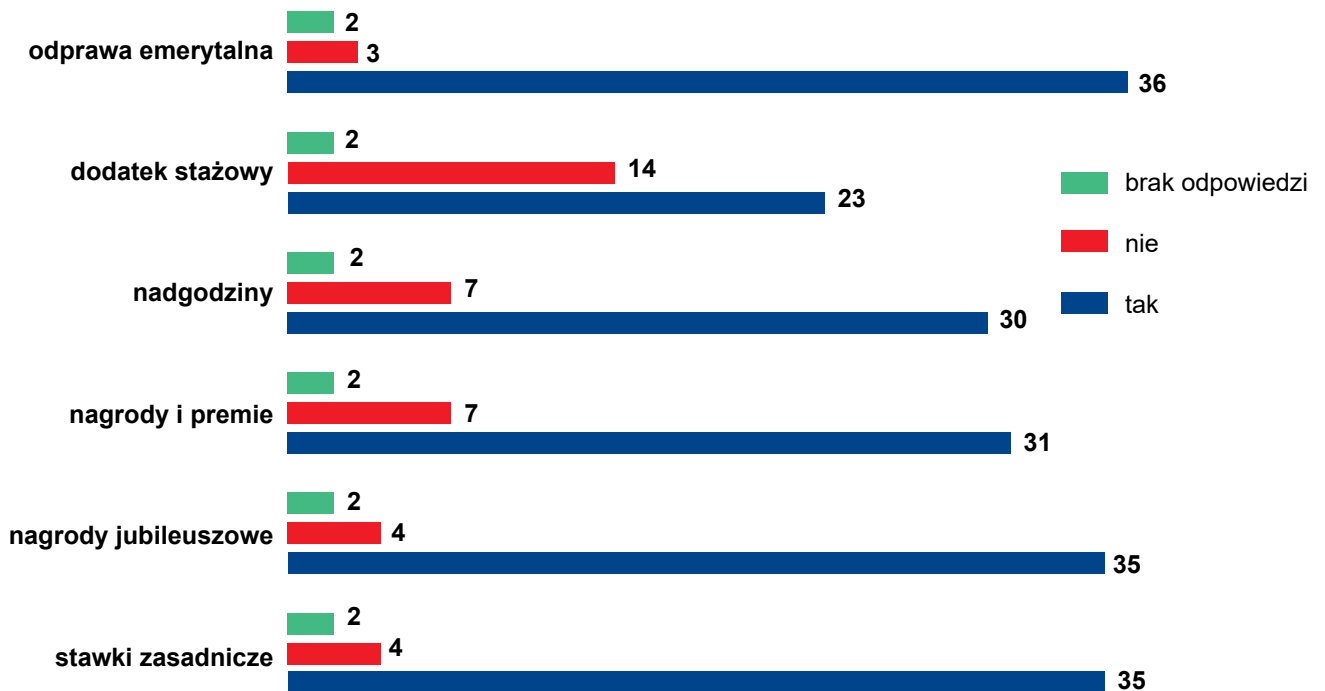
### WYKRES 4. Czy w Twoim zakładzie obowiązuje układ zbiorowy pracy?



Pytanie drugie dotyczyło spraw, które w zupz są uregulowane. I tak w zakresie wynagrodzeń najczęściej osób wskazało odprawy emerytalne (36/41) oraz stawki zasadniczych wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach pracy (35/41) i nagrody jubileuszowe (31/37). Niewiele mniej – zasady przyznawania nagród i premii (31/41) i wynagrodzenia za nadgodziny (32/41). Najmniej wskazań uzyskały regulacje dotyczące dodatku stażowego (23/41), być może dlatego, że nie wszędzie taki dodatek jest stosowany.



## WYKRES 5. Regulacje zuzp w zakresie wynagrodzeń



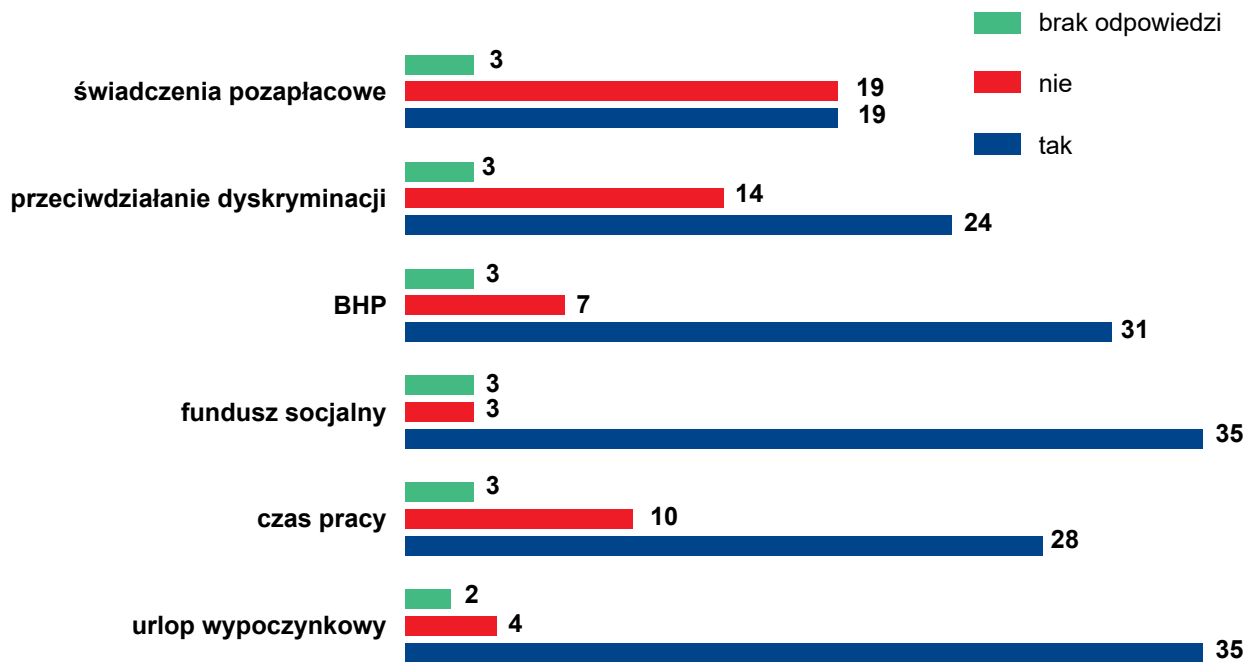
Pytanie dawało także możliwość wskazania na inne regulacje w zakresie wynagrodzeń. Dotyczyły one m.in. dodatków za „zmianowość”, dodatków świątecznych czy dodatków za tytuł naukowy.

Drugim obszarem najczęściej obejmowanym regulacjami układów zbiorowych pracy są uprawnienia pracownicze. W tym zakresie ankietowani odpowiadali na pytania dotyczące urlopów wypoczynkowych, czasu pracy, Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz dodatkowych świadczeń pozapłacowych na rzecz pracowników np. karnetów sportowych czy też rzeczowych świadczeń okolicznościowych.

Najwięcej wskazań dotyczyło czasu pracy (35/41), ZFŚS (31/41) i spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (31/41). Najmniej wskazało na zapisy układowe obejmujące dodatkowe świadczenia pozapłacowe na rzecz pracowników (19/41).



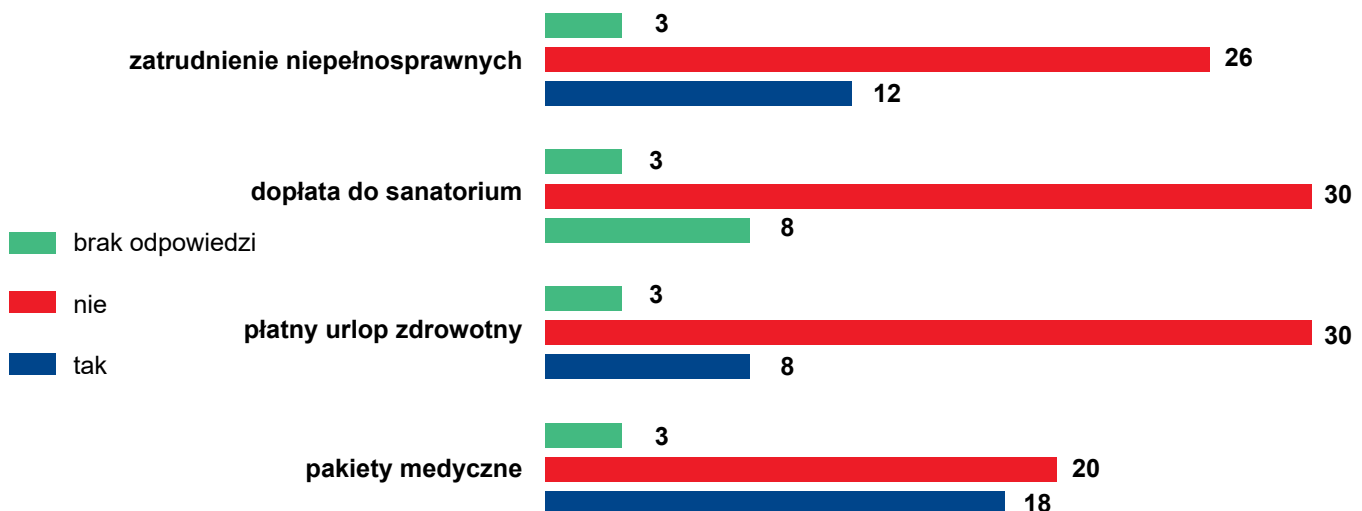
## WYKRES 6. Regulacje zuzp w zakresie uprawnień pracowniczych



Uczestnicy badania ankietowego wskazywali również na rozwiązania układowe dotyczące ochrony zdrowia pracowników w zakresie dostępu do niepublicznej ochrony zdrowia – częściowo płatnych pakietów medycznych, płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, dopłaty do pobytu w sanatorium i warunków zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Najwięcej wskazań uzyskał dostęp do niepublicznej służby zdrowia częściowo refundowany przez pracodawcę (17/41) oraz warunki zatrudnienia osób niepełnosprawnych (12/41). Płatny urlop zdrowotny, podobnie jak dofinansowanie do pobytu w sanatorium można uzyskać w 8 zakładach pracy (8/41). Widać wyraźnie, iż ta sfera uprawnień pracowniczych jest regulowana stosunkowo rzadko w układach zbiorowych pracy. W jednym przypadku wskazano, iż regulują to osobne przepisy wewnętrzne (pozaukładowe).

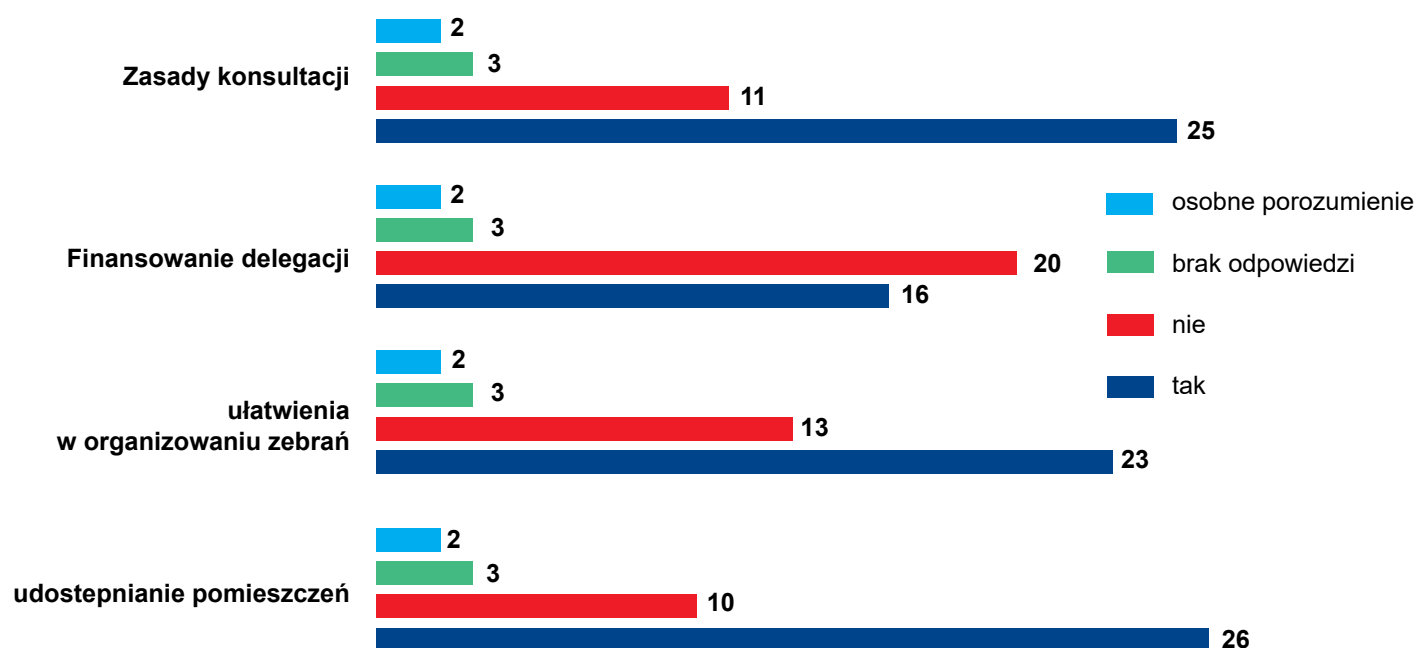
## WYKRES 7. Regulacje zuzp w zakresie ochrony zdrowia



Ostatnie pytanie dotyczące uprawnień pracowniczych zawartych w zakładowych układach zbiorowych pracy dotyczyło zasad współpracy ze związkami zawodowymi. Obejmowało ono udostępnianie przez pracodawcę pomieszczeń do działalności związkowej i obsługi biurowej (dostęp do ksero, telefonu itp.), ułatwienia w organizowaniu zebrań związkowych, finansowania delegacji związkowych i zasad konsultacji.

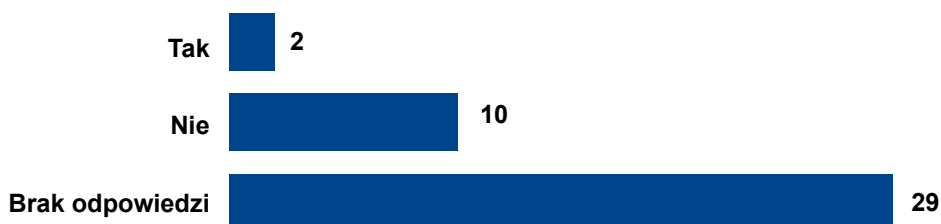
Dwie osoby wskazały na regulacje tych kwestii w odrębnym porozumieniu z pracodawcą. Z pozostałych najwięcej osób wskazywało na zapisy dotyczące udostępnienia pomieszczeń do działalności związkowej (26/41) i ustalenie w uzp zasad konsultacji. Ułatwienia w organizowaniu zebrań związkowych wskazało 23 osób (23/41). Najmniej zapisów dotyczyło finansowania delegacji związkowych – 16 (16/41).

## WYKRES 8. Regulacje zuzp w zakresie relacji ze związkami zawodowymi



Trzecie pytanie ankiety dotyczyło ewentualnych zmian w zuzp w czasie pandemii. Wyniki mogą zaskakiwać, bowiem aż 29 ankietowanych nie odpowiedziało na to pytanie, 10 odpowiedziało negatywnie, a tylko dwóch – twierdząco, wskazując na obniżenie wynagrodzeń i wprowadzenie pracy zdalnej, a także na zmianę zasad pracy w systemie czterobrygadowym.

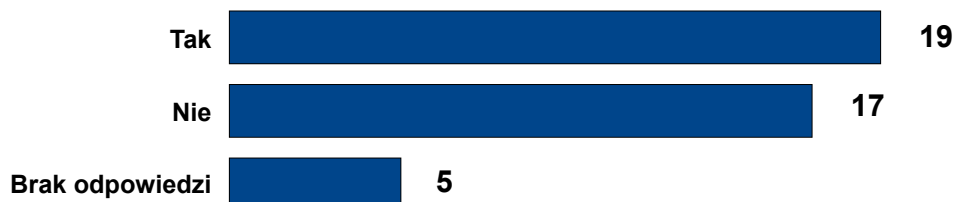
## WYKRES 9. Czy w okresie pandemii były renegocjowane zapisy zuzp?





Jednym z ważniejszych zapisów układowych jest gwarancja stałych – najczęściej corocznych negocjacji płacowych. Na pytanie czy są określone stałe terminy renowacji postanowień uzp dotyczących wynagrodzeń twierdząco odpowiedziało 19 uczestników. W pięciu przypadkach nie zaznaczono żadnej odpowiedzi.

### WYKRES 10. Czy są określone w ZUZP stałe terminy negocjacji wynagrodzeń?



Następne dwa pytania miały charakter pytań otwartych, o – zdaniem odpowiadającego – najważniejsze zapisy zuzp dla pracowników i dla pracodawcy. Najwięcej wskazań uzyskały kwestie związane z wynagrodzeniami, nagrodami jubileuszowymi, dodatkami stażowymi i odprawami emerytalnymi (38 wskazań). W drugiej kolejności podkreślano zapisy dotyczące czasu pracy, rozliczenia nadgodzin i urlopów wypoczynkowych. Pojedyncze wskazania dotyczyły np. 7-godzinnego tygodnia pracy, PPE (Pracowniczego Programu Emerytalnego), szkoleń w godzinach pracy czy urlopu sanatoryjnego na poratowanie zdrowia.

Generalnie można stwierdzić, że większość ankietowanych podkreślała stabilizującą rolę zapisów zuzp, wprowadzających transparentne zasady wynagradzania i innych płacowych i pozapłacowych świadczeń. Niemniej jednak trzeba podkreślić, że aż 12 na 41 osób pozostawiło to pytanie bez odpowiedzi. Jeszcze więcej, bo aż 20 osób pozostawiło bez odpowiedzi pytanie o korzyści dla pracodawcy. Wśród udzielonych odpowiedzi dominowało przekonanie, że również pracodawca korzysta na jasnych zasadach regulacji wynagrodzeń i premiowania, czasu pracy (wydłużone okresy rozliczeniowe) czy zasad BHP, a także stosunkowo nowych zapisów dotyczących zasad prowadzenia monitoringu w zakładzie. Niektóre podkreślały rolę spokoju społecznego i stabilizacji w zakładzie pracy. Jeden z ankietowanych napisał, że jego zdaniem korzyścią dla pracodawcy jest „*możliwość słuchania strony społecznej*”.

Ostatnia grupa pytań dotyczyła układów ponadzakładowych. Wydaje się, że sprawiły one pewien semantyczny kłopot, bowiem aż 16 ankietowanych odpowiedziało twierdzącą na pytanie czy jego zakład obejmuje ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że w Polsce obowiązuje – za wyjątkiem specyficznych ponadzakładowych układów zawieranych przez struktury oświatowe z jednostkami samorządu terytorialnego – zaledwie kilka ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, trudno przypuścić, by aż tyle firm spośród 41 ankietowanych było nim objętych. Tym bardziej, o czym za chwilę, że ankietowani byli z zakładów pracy z kilkunastu różnych branż. Niemniej zdecydowana większość (23/41) odpowiedziała twierdząco na pytanie czy (jeśli go nie ma) taki układ ponadzakładowy powinien powstać. Uwzględniając wspomnianą wcześniej liczbę zakładów objętych (?) już układem ponadzakładowym otrzymujemy niemal jednomyślne poparcie ankietowanych dla takiego rozwiązania (39/41).

### WYKRES 11. Czy jest ponadzakładowy układ zbiorowy pracy obejmujący Twój zakład?



## WYKRES 12. Czy jeżeli NIE, to taki układ zbiorowy powinien powstać?



Najbardziej ankietowanych podzieliło ostatnie pytanie o to, czy układami zbiorowymi pracy powinni być objęci wyłącznie członkowie związków zawodowych? Aż 27 osób odpowiedziało twierdząco. 13 ankietowanych uznało jednak, że – mimo iż to związek zawodowy negocjuje układ zbiorowy pracy – to jego postanowienia powinny obejmować wszystkich pracowników.

## WYKRES 13

### Czy układy zbiorowe pracy powinny obejmować wyłącznie członków związku zawodowego?



Uczestnicy ankiety reprezentowali zakłady pracy z kilkunastu branż:

Transport, w tym porty	5
Energetyka	4
Przemysł okrętowy	4
Służba zdrowia	3
Chemiczna	3
Gazownictwo	2
Urzędy państwowe	2
Leśnictwo	2
Motoryzacyjna	2
Metalowa	2
Stolarka okienna	1
Gospodarka komunalna	1
Kultura	1
Spożywcza	1
Oświata	1
Brak odpowiedzi	6

## Podsumowanie

Wyniki ankiety dowodzą, że zakładowe układy zbiorowe pracy są dość powszechną formą regulacji – objęty blisko 80 procent ankietowanych. Regulacje obejmują przede wszystkim zasady wynagradzania, czas pracy i inne świadczenia płacowe. Wśród tych ostatnich dominują nagrody jubileuszowe (85 procent) i odprawy emerytalne (88 procent). Stosunkowo powszechną formą jest też dodatek stażowy (55 procent). Warto na to zwrócić uwagę, bo nie są to rozwiązania regulowane bezpośrednio w Kodeksie pracy. Stanowią one formę uznania dla pracowników doświadczonych, związanych przez lata pracy zawodowej najczęściej z jednym zakładem pracy.

Dodatkowe pozapłacowe świadczenia na rzecz pracowników dotyczyły najczęściej dofinansowania do pakietów medycznych w niepublicznej służbie zdrowia, dodatkowych płatnych urlopów (np. sanatoryjnych) czy „paczek” świątecznych. Stosunkowo dużo osób ankietowanych wskazywało także na zawarte w zuzp regulacje dotyczące współpracy ze związkami zawodowymi. Oprócz rozwiązań wynikających z ustawy o związkach zawodowych (udostępnienie pomieszczeń i urządzeń technicznych na rzecz prowadzenia działalności związkowej) ankietowani wymieniali także finansowanie delegacji związkowych (39 procent) czy ułatwienia w organizowaniu zebrań związkowych (31 procent).

Niewątpliwie zakładowe układy zbiorowe pracy stabilizują sytuację w zakładzie, a dla pracowników stanowią swoistą gwarancję godziwej i bezpiecznej pracy. Trzeba podkreślić, że układy zbiorowe są wynikiem negocjacji z pracodawcą i określają także transparentne zasady okresowego prowadzenia konsultacji. Niemal 50 procent ankietowanych odpowiedziało, że w ich układach zbiorowych są wyznaczone stałe terminy negocjacji wzrostu wynagrodzeń.

W Polsce układami zbiorowymi pracy objęty jest niewielki procent pracowników. Jak wielokrotnie podkreślaliśmy wynika to z faktu, że dominują zakładowe układy zbiorowe pracy. Stąd cieszy powszechne wśród ankietowanych poparcie dla układów ponadzakładowych (branżowych i sektorowych), które przecież nie ograniczają możliwości zawierania układów na poziomie zakładów pracy zgodnie ze specyfiką jego funkcjonowania, a jedynie tworzą ramy dla danej branży. Wśród 11 osób, które reprezentowały zakłady pracy bez układów zbiorowych, aż 7 odpowiedziało twierdzącą na pytania dotyczące powstania ponadzakładowego układu, który objąłby ich firmę.

Ankieta nie dała rzecz jasna szczegółowej odpowiedzi, w jakim zakresie zapisy zuzp odbiegały od norm kodeksowych. To będzie wynikało z kolejnego rozdziału niniejszej publikacji, w której analizie poddamy konkretne zapisy kilkunastu wybranych zakładowych układów zbiorowych pracy z firm naszego regionu.

**Jacek Rybicki**



# CZĘŚĆ 3



## Zakładowe układy zbiorowe pracy – przykłady regulacji

W województwie pomorskim według danych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku na rok 2023 zarejestrowane są 383 zakładowe układy zbiorowe pracy, z czego 210 to układy obowiązujące. Na potrzeby niniejszej publikacji analizie poddano 17 wybranych zuzp, w tym 4 z branży kultura i środki przekazu, 3 z przemysłu okrętowego, 4 z branży transportowej i 6 z innych sektorów.

Układy zbiorowe pracy zawierają postanowienia dotyczące:

- Zasad wynagradzania pracowników
- Czasu pracy
- Obowiązków pracodawcy i pracownika
- Stosunku pracy (zasady nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę)
- Innych świadczeń (nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe)
- Świadczenia socjalnego (Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych) i pozapłacowych (dofinansowanie świadczeń medycznych, zajęć sportowych etc.)
- Bezpieczeństwa pracy
- Urlopów i zwolnień
- Szkoleń i doskonalenia zawodowego

W czterech analizowanych układach zawarte są też odrębne rozdziały regulujące współpracę ze związkami zawodowymi wraz z zobowiązaniami w tym zakresie po stronie pracodawcy. Pojedyncze układy regulują też takie obszary, jak zasady monitoringu obowiązujące w danym zakładzie, politykę przeciwdziałania mobbingowi.

### Zasady wynagradzania pracowników

Zasady wynagradzania pracowników są niewątpliwie jedną z zasadniczych i najważniejszych regulacji zawartych we wszystkich analizowanych układach zbiorowych pracy. W oczywisty sposób różnią się one w zależności od typu zakładu pracy, ale w większości obejmują systemy płac (czasowo-premiowy, zadaniowo-akordowy, ryczałtowy, współczynnikowy), kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach i „widelki” dla poszczególnych kategorii. W jednym przypadku podstawą obliczania wynagrodzeń stanowiła tzw. kwota bazowa stanowiąca współczynnik 1,0 zaszeregowania pracowników, przy założeniu, że jest ona negocjowana ze związkiem zawodowym raz w roku do końca pierwszego kwartału.

#### Przykład:

*W Spółce mogą być stosowane następujące formy wynagradzania ustalone w oparciu o katalog opisów stanowisk, kategorię zaszeregowania oraz tabelę miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych:*

- *wynagrodzenie zasadnicze miesięczne,*
- *wynagrodzenie miesięczne w formie ryczałtowej,*
- *wynagrodzenie miesięczne określone wymiarem zadań roboczych.*

*Decyzję o wyborze określonej formy wynagradzania dla poszczególnych grup pracowników podejmuje Pracodawca po zasięgnięciu opinii Związków Zawodowych.*

Ponadto zuzp określają dodatki do wynagrodzenia zasadniczego, które w większości obejmują: pracę na zmianie popołudniowej, pracę w dni wolne od pracy oraz niedziele i święta, pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, pracę w porze nocnej, pracę w godzinach nadliczbowych, premie i nagrody. W zależności od specyfiki firmy są też określone inne rodzaje dodatków, jak np. za pracę przy asy-

”

Zasady wynagradzania pracowników są niewątpliwie jedną z zasadniczych i najważniejszych regulacji zawartych we wszystkich analizowanych układach zbiorowych pracy. W oczywisty sposób różnią się one w zależności od typu zakładu pracy.





ście, przeładunku i przewozie materiałów niebezpiecznych, dodatek kasowy, dodatek dla społecznego inspektora pracy (najczęściej zryczałtowane wynagrodzenie za 30 godzin pracy), także „dodatek za pracę w dni szczególnie uroczyste”(1). W zdecydowanej większości analizowanych zuzp dodatkiem do wynagrodzenia był tzw. dodatek stażowy. Podobnie jak nagrody jubileuszowe premiuje on doświadczenie pracownika wynikające z długoletniego zatrudnienia. W przypadku pracy w porze nocnej i pracy w godzinach nadliczbowych przeważały powtórzenia zapisów kodeksowych. W niektórych zuzp określa się terminy okresowych negocjacji podwyżek wynagrodzeń (z reguły raz w roku), niekiedy wiążąc je z inflacją.

### Przykład:

*Pracodawca w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi ustala raz w roku do 31 stycznia każdego roku kalendarzowego zasady wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych (podwyżka inflacyjna). W razie nie zawarcia porozumienia, o którym mowa w zdaniu poprzednim, Pracodawca podejmuje decyzję o wysokości wzrostu wynagrodzeń kierując się ustaleniami dokonanymi w trakcie negocjacji zawartymi w protokole rozbieżności (zawierającym postanowienia uzgodnione i nieuzgodnione).*

## Godziny nadliczbowe

W większości analizowanych zuzp zapisy dotyczące pracy w nadgodzinach (godzinach nadliczbowych) są powtórzeniem zapisów Kodeksu pracy, a więc pracownikowi przysługuje – oprócz normalnego wynagrodzenia – 100 proc. wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50 proc. wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu. W kilku układach każda nadgodzina płatna była dodatkowo 100 procent, a dwa rozwiązania 100-procentowym dodatkiem premiowały trzecią i następną nadgodziny przepracowane w danym dniu roboczym.

### Przykład:

*Za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz normalnego wynagrodzenia – przysługuje dodatek w wysokości:*

1. *50 proc. wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych,*
2. *100 proc. tego wynagrodzenia za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedzielę lub w święta oraz dni będące dla pracownika dniami wolnymi wynikającymi z pięciodniowego tygodnia pracy.*

Dodatki za prace w nadgodzinach liczone były także w odniesieniu do średniej stawki godzinowej w danym zakładzie oraz w odniesieniu do ogólnokrajowej płacy minimalnej.

### Przykład:

*Za pracę w Boże Narodzenie (2 dni), Wielkanoc (2 dni), Święto Zmarłych (1 dzień), Nowy Rok (1 dzień) i Święto (Firmy) (1 dzień) przysługuje dopłata w wysokości 100 proc. średniej stawki godzinowej w Spółce za każdą przepracowaną godzinę.*

”

W kilku układach każda nadgodzina płatna była dodatkowo 100 procent, a dwa rozwiązania 100-procentowym dodatkiem premiowały trzecią i następną nadgodziny przepracowane w danym dniu roboczym.

**Przykład:**

*Za każdą godzinę pracy obejmującą dzień wolny od pracy, niedzielę i święta, w tym również za objęte tą zmianą godziny pracy w dniu poprzedzającym dzień wolny od pracy, niedzielę i święto, w przypadku udzielenia dnia wolnego od pracy, pracownikowi przysługuje dopłata w wysokości 1,2 proc. nzwz (najniższego wynagrodzenia za pracę)*

*Za każdą godzinę pracy w Nowy Rok, pierwszy dzień Wielkanocy, pierwszego i trzeciego Maja, 11 Listopada, pierwszy dzień Bożego Narodzenia oraz w dzień Wigilii Bożego Narodzenia od godz. 15.00 pracownikowi przysługuje dopłata w wysokości 1,8 proc. nzwz.*

*W tym drugim przypadku wynagrodzenie dodatkowe za nadgodziny nie jest związane z wynagrodzeniem danego pracownika i w pierwszej połowie 2024 roku wyniosłoby ok. 51 złotych, a w wymienione święta aż 76 złotych, co na pewno premiuje osoby mniej zarabiające.*

**Nagrody jubileuszowe**

We wszystkich analizowanych układach zbiorowych pracy znalazły się zapisy o nagrodach jubileuszowych przysługujących pracownikom. W większości stanowiły one premię za długoletnią pracę zawodową z uwzględnieniem pracy w konkretnej firmie. Taki sposób kształtowania nagrody jubileuszowej można uznać za związane z pracownikiem z zakładem pracy. Wyróżnia się kilka zasad premiowania:

1. za pracę zawodową w ogóle;
2. za pracę zawodową w konkretnym zakładzie;
3. w formie łączonej – za pracę zawodową w ogóle, ale po przepracowaniu określonego czasu w konkretnym zakładzie;

**Przykład:**

*Do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.*

**Przykład:**

*Nagroda jubileuszowa przysługuje pracownikowi, którego łączny staż pracy w Spółce oraz w Spółkach zależnych wynosi minimum 20 lat.*

*Prawo do nagrody jubileuszowej mają pracownicy, którzy legitymują się stażem pracy w (Firmie) określonym zgodnie z postanowieniami § 2 wynoszącym 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 lat pracy.*

*Pracownikowi, który przepracował u Pracodawcy co najmniej 25 lat, przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości uzależnionej od liczby lat nieprzerwanej pracy w tych spółkach, obliczonych zgodnie z zasadami, określonymi w niniejszym paragrafie.*

**Przykład:**

*Pracownikowi przysługuje świadczenie jubileuszowe po przepracowaniu w (Firmie) co najmniej 10 lat, oraz za czas pracy w poprzednich miejscach zatrudnienia udokumentowanych świadectwem pracy lub zaświadczeniem o zatrudnieniu i za czas pełnienia zasadniczej służby wojskowej.*



**We wszystkich analizowanych układach zbiorowych pracy znalazły się zapisy o nagrodach jubileuszowych przysługujących pracownikom. W większości stanowiły one premię za długoletnią pracę zawodową z uwzględnieniem pracy w konkretnej firmie.**



Nagrody jubileuszowe wypłacane są pracownikowi najczęściej po 20 latach pracy zawodowej w pięcioletnich kadencjach. W kilku układach znalazły się zapisy stanowiące, iż pracownikowi, któremu w momencie przejścia na emeryturę/rentę brakuje do wypłaty kolejnej nagrody jubileuszowej nie więcej niż 12 miesięcy, taka nagroda przysługuje.

### Przykład:

*Nagroda przysługuje w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody z tytułu upływu kolejnych 5 lat brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, a rozwiązanie to następuje z powodu przejścia na emeryturę, świadczenie przedemerytalne lub rentę z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.*

### Wysokość nagrody jubileuszowej

Wysokość nagrody jubileuszowej z reguły określona jest w procentach od podstawy. Jednak zarówno procent, jak i sposób określenia podstawy jest bardzo zróżnicowany. Najczęściej podstawę stanowi miesięczne wynagrodzenie nagradzanego pracownika w chwili otrzymania nagrody jubileuszowej, ale w analizowanych zuzp możemy wyróżnić też inne formy, w tym np.:

- miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w danej firmie;

### Przykład:

*Podstawę naliczenia nagrody stanowi średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w Spółce.*

*Nagroda jubileuszowa wynosi:*

za 20 lat pracy	75 proc. podstawy
za 25 lat pracy	100 proc. podstawy
za 30 lat pracy	150 proc. podstawy
za 35 lat pracy	200 proc. podstawy
za 40 lat pracy	250 proc. podstawy
za 45 lat pracy	300 proc. podstawy

- minimalne wynagrodzenie za pracę w gospodarce narodowej;

### Przykład:

*Pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w następującej wysokości:*

za 20 lat	200 proc. mwzp <sup>1)</sup>
za 25 lat	300 proc. mwzp
za 30 lat	400 proc. mwzp
za 35 lat	500 proc. mwzp
za 40 lat	600 proc. mwzp
za 45 lat	700 proc. mwzp

<sup>1)</sup>mwzp – minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w dniu 31 grudnia roku poprzedniego.

- dwukrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę w gospodarce narodowej;
- rozmaite łączenie stażu pracy w firmie i poza nią.

### Przykład:

Podstawą naliczania naliczenia nagrody jubileuszowej są kwoty:

- 2000 zł za staż pracy w (firmie)'
- 150 zł za poprzednie okresy zatrudnienia

Staż pracy w latach	Procent podstawy wymiaru
15	150
20	200
25	300
30	400
35	500
40	600
45	700
50	800

W jednym uzp wysokość nagrody jubileuszowej była uzależniona zarówno od stażu pracy (20 lat), jak i od kilku poziomów stażu w konkretnej firmie (3-5 lat, 5-10 i ponad 10).

Także w jednym przypadku podstawę nagrody jubileuszowej stanowił zawarty w uzp wskaźnik, od którego nalicza się wynagrodzenia pracowników.

Najwyższa nagroda jubileuszowa wynosiła 900 procent wynagrodzenia miesięcznego dla osób z 50-letnim stażem pracy.

Trudno oczywiście wskazać najlepszy model kształtowania nagród jubileuszowych. Zależy on także w dużej mierze od możliwości i polityki danego pracodawcy. Przyjęcie zasady, iż nagrody powiązane są wyłącznie ze stażem pracy w danej firmie w istotny sposób ogranicza ich zasięg, ale na pewno bardziej wiąże z jednym pracodawcą. Jeśli zaś chodzi o podstawę, to przyjmując, że nagroda ma charakter indywidualny, powinna ona być związana z indywidualnym wynagrodzeniem. Inne rozwiązania niewątpliwie są bardziej unifikujące i preferują osoby z niższymi zarobkami.

## Odprawy emerytalno-rentowe

Kodeksowa odprawa emerytalna wynosi co najmniej wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia i obowiązuje u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Jednak we wszystkich analizowanych zakładowych układach zbiorowych pracy odprawy emerytalno-rentowe były uzależnione od stażu pracy i wyższe niż kodeksowe. Najwyższe odprawy emerytalne, w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, przewidywały trzy układy zbiorowe, w tym m.in. w placówce kultury dla osób z ponad trzydziestoletnim stażem pracy.



Kodeksowa odprawa emerytalna wynosi co najmniej wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia i obowiązuje u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Jednak we wszystkich analizowanych zakładowych układach zbiorowych pracy odprawy emerytalno-rentowe były uzależnione od stażu pracy i wyższe niż kodeksowe.



**Przykład:**

Pracownikom odchodzącym na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna. Wysokość odprawy uzależniona jest od ogólnego stażu pracy i wynosi:

1.	do 10 lat pracy	100 proc.
2.	po 10 latach pracy	150 proc.
3.	po 15 latach pracy	200 proc.
4.	po 20 latach pracy	250 proc.
5.	po 25 latach pracy	300 proc.
6.	po 30 latach pracy	350 proc.
7.	po 35 latach pracy	400 proc.
8.	po 40 latach pracy	500 proc.
9.	dla pracowników posiadających w sumie 35 i więcej lat stażu pracy w (Firmie)	500 proc. miesięcznego wynagrodzenia

**Przykład:**

Pracownikowi, w rozumieniu art. 2 k.p., o stażu pracy powyżej 20 lat, spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości 200 proc. wynagrodzenia miesięcznego.

**Przykład:**

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomyślnego wynagrodzenia pracownika, obliczonego według ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy
2. Pracownikowi wymienionemu w ust. 1 posiadającemu, co najmniej 20-letni staż pracy w (Firmie), z uwzględnieniem stażu pracy w spółkach powstałych w wyniku jej restrukturyzacji (bez względu na przerwy w zatrudnieniu), z wyłączeniem okresów zakończonych rozwiązaniem bez wypowiedzenia z winy pracownika, przysługuje dodatkowo poza odprawą określoną w ust. 1 odprawa pieniężna w następującej wysokości:

	Średnia płaca w (Firmie) z roku poprzedniego
20 do 25 lat pracy	1,00
powyżej 25 do 30 lat pracy	1,25
powyżej 30 do 35 lat pracy	1,50
powyżej 35 do 40 lat pracy	2,00
powyżej 40 lat pracy	2,50



Niektóre zuzp przewidują też specjalne dodatki dla pracowników, którym pozostał określony czas (od roku do pięciu lat) do nabycia praw emerytalnych, a także swoje „zachęty” dla osób, które z rocznym wyprzedzeniem zadeklarują wolę odejścia na emeryturę.

### Przykład:

1. *Pracownicy przechodzący na emeryturę lub świadczenie przedemerytalne na 12 miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy mogą otrzymać dodatek w wysokości do 15 proc., którego podstawę naliczenia stanowi:*
  - *płaca zasadnicza, w przypadku pracowników objętych systemem czasowo premiowym,*
  - *70 proc. ryczału, w przypadku pracowników objętych systemem ryczałtowym,*
  - *część stała, w przypadku pracowników objętych systemem współczynnikiem.*

*O przyznaniu dodatku i jego wysokości decyduje Prezes Zarządu lub Członek Zarządu na pisemny wniosek pracownika zaakceptowany przez kierownika komórki organizacyjnej z zastrzeżeniem pkt 2 i 2 a.*

2. *Pracownicy wyróżnieni odznaką „Zasłużony dla Firmy”, przed uzyskaniem prawa do emerytury lub świadczenia przedemerytalnego, dodatek, o którym mowa w pkt. 1 otrzymują w wysokości 20 proc. płacy zasadniczej.*

### Przykład:

*Pracownicy, którzy złożyli oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i odchodzą na emeryturę w miesiącu, w którym osiągną wiek emerytalny otrzymują:*

1. *podwyżkę wynagrodzenia wyliczoną według wzoru: wynagrodzenie zasadnicze x 2 : 12 – podwyżka jest przyznawana na okres 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę, oraz*
2. *nagrodę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia wypłacaną w miesiącu, w którym następuje rozwiązanie umowy o pracę.*

### Przykład:

*Pracownikom, którym do uzyskania uprawnień emerytalnych pozostało nie więcej niż 5 lat, pracodawca przyzna, w miarę możliwości, na okres 5 lat dodatek przedemerytalny, w wysokości 20 proc. minimalnej stawki, który bezwarunkowo wygasa po okresie 5 lat. Przyznanie dodatku powinno być uzależnione od pozytywnej oceny ich pracy zawodowej.*

Od 2018 roku obowiązuje ustawa o pracowniczych planach kapitałowych (PPK) określająca zasady budowania dodatkowego kapitału emerytalnego poprzez wpłaty pracodawcy i pracownika. Niemniej wcześniej można było realizować dobrowolne pracownicze programy emerytalne (PPE). W jednym analizowanym układzie zbiorowym są określone zasady budowania PPE, korzystniejsze zresztą dla pracowników niż te określone ustawą z 2018 roku. Zakładają one, że pracodawca odprowadza na rachunek uczestnika w PZU 3,10 proc. wynagrodzenia danego pracownika. Pracownik może dodatkowo wpłacić składkę ze swojego wynagrodzenia w wysokości nie mniejszej niż 25 złoty.



## Czas pracy

Każdy analizowany układ zbiorowy zawierał regulacje obejmujące czas pracy, jednak w większości powielają one rozwiązania kodeksowe (czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy). Zgodnie z art.150 par. 3 Kodeksu pracy w kilku przypadkach zapisane zostało w zuzp wydłużenie okresu rozliczeniowego – najdłużej do 12 miesięcy. Dominującym pozostaje jednak czterotygodniowy lub jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

### Przykład:

1. *Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.*
2. *Normatywny czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem art. 135-138 Kodeksu pracy.*
3. *Wszystkie soboty w roku kalendarzowym są dniami wolnymi od pracy.*
4. *W sytuacji, gdy święto ustawowe przypada w sobotę, pracodawca wyznacza dzień wolny od pracy w innym terminie, w danym okresie rozliczeniowym.*

### Przykład:

*Okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące, z wyjątkiem pracowników sekcji (...), dla których wprowadza się okres rozliczeniowy wynoszący 12 miesięcy.*

### Przykład:

#### **Podstawowy system czasu pracy**

*System czasu pracy, w którym podstawowa norma czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.*

Obniżona norma czasu pracy obejmuje w kilku przypadkach pracowników pracujących w warunkach szkodliwych. W jednym przypadku pracodawca zmniejsza obowiązującą normę do 7 godzin.

### Przykład:

1. *Wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym trwającym 1 miesiąc.*
2. *Wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy.*
3. *Pracodawca skracza dobowy wymiar czasu pracy, o którym mowa w ust. 1 do 7 godzin dziennie. Jednocześnie pracownik na polecenie pracodawcy jest zobowiązany przepracować dodatkowo do 20 godzin w okresie rozliczeniowym. Za ten czas pracy nie będzie przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie ani dzień wolny.*

W nawiązaniu do czasu pracy zuzp regulują też kwestię dodatków. Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zostały już szczegółowo omówione. W przypadku pracy zmianowej wynagrodzenie za pracę nocną w zdecydowanej większości powtarza normę kodeksową (dodatek 20 proc.). Niektóre układy przewidują dodatek 30-procentowy za pracę w nocy oraz 10-procentowy za pracę na drugiej zmianie.

”

W kilku przypadkach zapisane zostało w zuzp wydłużenie okresu rozliczeniowego – najdłużej do 12 miesięcy. Dominującym pozostaje jednak czterotygodniowy lub jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

**Przykład:**

*Pracownikom zatrudnionym w systemie zmianowym przysługuje za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie dodatek w wysokości 10 proc. godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.*

**Przykład:**

*Za każdą godzinę pracy przypadającą w zmianie popołudniowej (godz. 15.00 – 23.00) pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 0,06 proc. nwzp.*

Znalazły się też zapisy o dodatkach nietypowych, np. dodatek za znajomość języka obcego w wysokości 20 proc. wynagrodzenia minimalnego za każdy język czy też 20-procentowy dodatek za stopień naukowy doktora i doktora habilitowanego.

## Zwolnienia od pracy

Podobnie jak w poprzednich regulacjach zapisy większości układów przewidują 80 proc. wynagrodzenia za czas zwolnienia lekarskiego zgodnie z zapisami Kodeksu pracy. W kilku przypadkach są to regulacje odmienne, najczęściej powiązane ze stażem pracy i podnoszące wynagrodzenie za czas zwolnienia do 90, a nawet 100 procent wynagrodzenia. Z reguły określana jest także maksymalna długość zwolnienia w ciągu roku – od 14 do 35 dni.

**Przykład:**

*Pracownikowi, który przepracował w Spółce 15 lat, za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, przysługuje wynagrodzenie w wysokości 100 proc. Pracownik o niższym stażu pracy za czas niezdolności do pracy otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy.*

**Przykład:**

*Pracownikom ze stażem pracy:*

1. *powyżej 15 lat za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego – wypłacane będzie wynagrodzenie w wysokości 90 proc. podstawy naliczania,*
2. *powyżej 25 lat – 100 proc. wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z przyczyn, o których mowa w pkt 1.*

*Za czas zwolnienia lekarskiego związanego z leczeniem pracownika w szpitalu, obejmującego pierwsze 35 dni choroby, wynagrodzenie bez względu na staż pracy pracodawca wypłaca w wysokości 100 proc. podstawy naliczania.*

## Urlopy

W większości zuzp urlopy wypoczynkowe wynoszą, w zależności od stażu pracy, 20 lub 26 dni roboczych – zgodnie z normą kodeksową. W dwóch przypadkach w zuzp zapisano możliwość dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego uwarunkowanego stażem pracy lub wykorzystania przez pracownika całego należnego na dany rok urlopu wypoczynkowego. W jednym przypadku układ zbiorowy przewiduje możli-

”

Znalazły się też zapisy o dodatkach nietypowych, np. dodatek za znajomość języka obcego w wysokości 20 proc. wynagrodzenia minimalnego za każdy język czy też 20-procentowy dodatek za stopień naukowy doktora i doktora habilitowanego.



wość (raz w okresie zatrudnienia) udzielenie płatnego urlopu sześciomiesięcznego na poratowanie zdrowia. Dodatkowy urlop udzielany jest też na mocy zuzp w przypadku pracy w warunkach szczególnych np. na stanowiskach czynnych przez całą dobę i wszystkie dni tygodnia. W tym przypadku urlop dodatkowy wynosi 8 dni roboczych. Dodatkowy urlop można uzyskać także pod warunkiem wykorzystania w danym roku kalendarzowym przysługującego urlopu. Dodatkowy urlop w jednym z układów przysługiwał też pracownikom wykonującym pracę w czterobrygadowej organizacji pracy w wymiarze jeden dzień wolny za każdy miesiąc pracy w takim systemie.

Układy zbiorowe wprowadzają też nietypowe zasady dni wolnych. W jednym z nich dodatkowy dzień wolny przysługiwał pracownikowi w dniu jego imienin pod warunkiem, że imieniny nie wypadają w dniu ustawowo wolnym od pracy. Jednocześnie zastrzegano, że ten zapis jest równoznaczny z nieorganizowaniem na terenie firmy żadnych spotkań imieninowych.

### Przykład:

*(Pracownikowi) po 15 latach pracy w zawodzie, po ukończeniu 35 roku życia, niezależnie od urlopu wypoczynkowego przewidzianego Kodeksem pracy, przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni roboczych w roku kalendarzowym.*

### Przykład:

*Pracownikowi, który przed zachorowaniem przepracował 15 lat w (firmie) lub ogółem 20 lat na podstawie umowy o pracę, w tym co najmniej 5 lat w (Firmie) pracodawca może udzielić nieprzerwanego płatnego urlopu dla poratowania zdrowia na okres 6 miesięcy, jeżeli zakład służby zdrowia stwierdzi, że jego stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia. Urlop taki może być udzielony tylko raz w ciągu całego okresu pracy.*

## Urlop bezpłatny

Również regulacje dotyczące urlopów bezpłatnych odpowiadają art.174 Kodeksu pracy. Niekiedy precyzyjnie ustala się kto z przełożonych i na jaki czas może udzielić urlopu bezpłatnego.

### Przykład:

1. *Pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego pi-semny wniosek.*
2. *Decyzję o udzieleniu urlopu bezpłatnego podejmuje, w ramach pełnomoc-nictwa udzielonego przez Zarząd:*
  - 1) *mistrz – w wymiarze do 3 dni w roku,*
  - 2) *kierownik – w wymiarze do 30 dni w roku,*
  - 3) *dyrektor pionu – w wymiarze od 30 dni do 90 dni w roku,*
  - 4) *Zarząd – w wymiarze powyżej 90 dni w roku.*

## Dodatek stażowy

Większość układów zbiorowych wprowadza tzw. dodatek stażowy. Najczęściej wynosi on 1 proc. za każdy rok pracy w ogóle lub pracy w danej firmie. Dodatek przysługuje od określanego w układzie stażu np. 5 lat pracy. Zapisy układów przewi-dują też górną granicę dodatku – od 20 do 33 procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

**Przykład:**

*Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1 proc. wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok przepracowany w Spółce.*

**Przykład:**

*Na zasadach określonych w przepisach o wynagrodzeniu, pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5 proc. wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 proc. za każdy następny rok pracy, maksymalnie do osiągnięcia 30 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.*

**Przykład:**

*Dodatek wynosi 1,5 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5 proc. za każdy rok pracy aż do osiągnięcia 33 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.*

**Przykład:**

*Podstawę obliczania dodatku za staż pracy stanowi minimalne wynagrodzenie obowiązujące w kraju ogłaszane zgodnie ze stosownym rozporządzeniem.*

*Dodatek za staż pracy jest uzależniony od liczby lat nieprzerwanej pracy i jest ustalany:*

1. *po pierwszym roku pracy – dodatek wynosi 1 proc. podstawy obliczania,*
2. *po każdym następnym roku pracy aż do 20 lat pracy włącznie – dodatek wynosi 1 proc. podstawy obliczania za każdy przepracowany rok,*
3. *po każdym następnym roku pracy powyżej 20 lat aż do 25 lat pracy włącznie – dodatek wynosi 0,5 proc. podstawy obliczania za każdy przepracowany rok,*
4. *powyżej 25 lat pracy – dodatek wynosi 22,5 proc. podstawy obliczania.*

## Nagrody i premie

W układach zbiorowych pracy zawarte są zasady motywacji. Obejmują one zarówno widełki określone w zasadach wynagradzania, jak i system nagród i premii. W tym drugim przypadku może on być pozostawiony w wyłącznej gestii przełożonych lub opisany w oddzielnym załączniku do układu. Ogólna wysokość funduszu premiowego najczęściej stanowi procent funduszu wynagrodzeń. Może to być wielkość stała, zapisana w układzie lub corocznie negocjowana ze związkami zawodowymi. Zawsze jest to uzależnione od kondycji ekonomicznej firmy.

**Przykład:**

*Pracodawca podejmuje decyzję o utworzeniu i przyznaniu funduszu nagród, w szczególności po analizie sytuacji finansowej i wyników ekonomicznych Pracodawcy. Wysokość funduszu nagród na dany miesiąc jest uzależniona od uznania Pracodawcy.*



Ogólna wysokość funduszu premiowego najczęściej stanowi procent funduszu wynagrodzeń. Może to być wielkość stała, zapisana w układzie lub corocznie negocjowana ze związkami zawodowymi. Zawsze jest to uzależnione od kondycji ekonomicznej firmy.





**Przykład:**

*W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w zakładzie pracy tworzy się fundusz nagród w wysokości do 3 proc. środków na planowane roczne wynagrodzenia wynikające z umów o pracę.*

*Każdego roku w uzgodnieniu z organizacją związkową ustala się wysokość środków na nagrody.*

*Zasady przyznawania nagród określone są w załączniku do Układu.*

**Przykład:**

*Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii ustala zakładowy regulamin premiowania uzgodniony ze związkiem zawodowym.*

**Przykład:**

*W ramach środków na wynagrodzenia Spółka tworzy fundusz premiowy w wysokości do 30 proc. funduszu płac zasadniczych pracowników. Zasady przyznawania premii są ustalane w oparciu o odrębne regulaminy premiowania uzgodnione ze Związkami Zawodowymi.*

**Przykład:**

*Pracownikowi przysługuje prawo do premii.*

*Pracodawca, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, wydziela środki na premie w wysokości nie mniejszej niż 15 proc. środków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników.*

*Szczegółowe warunki przyznawania premii, jej wysokość i wypłatę określa pracodawca wg zasad określonych w załączniku do Układu.*

**Przykład:**

- 1. Pracodawca tworzy Fundusz premiowy w wysokości 13-15 proc. wynagrodzeń zasadniczych.*
- 2. Cele premiowania, warunki uruchomienia premii i zasady przyznawania premii indywidualnych określa stosowny regulamin.*

W układach zbiorowych zawarte są też nietypowe formy nagród dla pracowników np. za staż pracy czy przyznane odznaczenia państwowe i zakładowe.

**Przykład:**

*Pracownikowi wyróżnionemu odznaczeniem państwowym lub odznaką honorową (zasłużony dla branży) przysługuje nagroda pieniężna w wysokości 55 proc. miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia w Spółce w roku poprzedzającym rok, w którym przyznano odznaczenie lub odznakę.*

**Przykład:**

*Po przepracowaniu co najmniej 25 lat u Pracodawcy, pracownikowi przysługuje zegarek pamiątkowy.*

## Świadczenia socjalne

Zgodnie z art. 4 Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych u pracodawców, u których obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy może on dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz; może również postanawiać, że fundusz nie będzie tworzony. We wszystkich analizowanych układach zbiorowych ZFŚS został utworzony. W kilku przypadkach podstawowy odpis na ZFŚS był wyższy niż ustawowy.

### Przykład:

*Wysokość odpisu podstawowego na ZFŚS, na jednego zatrudnionego z wyłączeniem pracowników określonych w ust. 3 (pracowników młodocianych – dop. red.) wynosi 45 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.*

### Przykład:

*Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych składa się z dwóch części:*

- a. odpisu podstawowego naliczanego zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych;*
- b. odpisu dodatkowego tworzonego ze środków pracodawcy w zależności od jego kondycji finansowej; decyzję o dokonaniu odpisu dodatkowego w danym roku kalendarzowym podejmuje zgromadzenie wspólników pracodawcy.*

W układach zbiorowych pracy zawarte są też regulacje dotyczące innych świadczeń na rzecz pracowników. Są one finansowane bezpośrednio przez pracodawcę lub przez ZFŚS, ale z dodatkowo wpłacanych środków (poza odpisem ustawowym). Jedną z najczęściej występujących są tzw. dodatki świąteczne. Określają one rodzaj dodatku, a niekiedy także jego minimalną wartość.

### Przykład:

*Z okazji świąt Bożego Narodzenia i świąt Wielkanocnych przysługuje dodatek świąteczny w formie rzeczowej, tj. bonu towarowego lub w innej postaci. Dodatek świąteczny będzie wypłacany ze środków zgromadzonych na rachunku Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych – Pracodawca zobowiązuje się przekazywać dodatkowe środki na ten rachunek w stosownej wysokości, tj. środki poza odpisem podstawowym. Wartość dodatku świątecznego będzie każdorazowo nie niższa niż 10 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników za ostatnie dwa kwartały poprzedzające datę ustalenia dodatku.*

W większości zuzp określone są też zasady przydzielania i użytkowania (wraz z ekwiwalentem za pranie) odzieży roboczej czy posiłków regeneracyjnych. Jeden z układów przewidywał zorganizowanie szycia odzieży na miarę (!).

### Przykład:

*Kierowca samochodu osobowego raz na dwa lata otrzymuje: buty ocieplane, garnitur, koszule wyjściowe – 2 szt., krawat, kurtkę ocieplaną (na trzy lata), kurtkę przeciwdeszczową (na trzy lata), okulary przeciwsłoneczne (na rok), półbuty.*



W większości zuzp określone są też zasady przydzielania i użytkowania (wraz z ekwiwalentem za pranie) odzieży roboczej czy posiłków regeneracyjnych. Jeden z układów przewidywał zorganizowanie szycia odzieży na miarę (!).



Świadczenia socjalne obejmują też dofinansowanie do pakietów medycznych, a także konkretnych usług np. zwrot do określonej kwoty za zabiegi stomatologiczne. Roczne limity zwrotu uzgadniane są między pracodawcą i zakładową organizacją związkową.

Na podobnej zasadzie pracodawcy zobowiązują się w układach do częściowego finansowania innych usług – najczęściej są to pakiety sportowe – na basen, siłownię itp, ale także przejazd środkami transportu publicznego.

### Przykład:

*Pracodawca pokrywa koszty dojazdu pracownika do miejsca pracy w następującej wysokości:*

1. przy dojazdach środkami komunikacji miejskiej z wyłączeniem komunalnego biletu
2. metropolitalnego – 50 proc.
3. przy dojazdach środkami komunikacji samochodowej (PKS) – 50 proc.
4. przy dojazdach koleją (PKP, SKM) – 80 proc.
5. kolejowo-komunalny bilet metropolitalny – 70 proc.

Do świadczeń zbiorowych należy także organizowanie imprez integracyjnych np. z okazji święta danej branży.

### Przykład:

*Pracodawca z okazji Święta (...), z uwzględnieniem sytuacji ekonomicznej i finansowej Spółki, organizować będzie corocznie ogólnodostępną imprezę integracyjną dla pracowników, emerytów i rencistów Spółki oraz członków ich rodzin. Pracodawca jest zobowiązany do konsultacji ze związkami zawodowymi szczegółowego programu obchodów Święta oraz imprez jemu towarzyszących.*

## Relacje ze związkami zawodowymi

Kilka analizowanych zakładowych układów zbiorowych pracy określa relacje z funkcjonującymi w firmie organizacjami związkowymi w formie zapisów określających, jakie regulacje układowe muszą być konsultowane ze związkami zawodowymi lub w osobnych rozdziałach układu w całości poświęconych zasadom współpracy pracodawcy ze związkami.

Z reguły powtórzone są w nich zapisy ustawy o związkach zawodowych, w myśl których pracodawca zobowiązuje się zapewnić związkom zawodowym pomieszczenie, dostęp do telefonu, ksero (bez papieru), tablicy informacyjnej, pobiera składki członkowskie poprzez listę płac i przekazuje je na odpowiednie konta związków zawodowych, oddelegowuje do wykonania czynności związkowych z prawem do wynagrodzenia czy zapewnia dostęp do informacji o kondycji finansowej firmy.

Niekiedy jednak zapisy układu wykraczają poza uprawnienia wynikające z ustawy o związkach zawodowych i określają m.in.:

- możliwość korzystania z sal konferencyjnych;
- możliwość organizowania zebrań związkowych w godzinach pracy;
- finansowanie delegacji związkowych lub możliwość korzystania z zakładowych środków transportu;
- pokrywanie kosztów organizacyjnych zjazdów związkowych;
- zwrot kosztów za usługi poligraficzne do określonej kwoty;
- prenumeratę na potrzeby związków zawodowych prasy ogólnopolskiej i lokalnej;
- zwalnianie pracowników na szkolenia związkowe z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W dalszej części publikujemy przykładowe rozwiązanie definiujące zasady współpracy pracodawcy i związków zawodowych na poziomie zakładu pracy.

## Monitoring

Stosunkowo nowym rozwiązaniem, które jest regulowane w kilku układach zbiorowych, są szczegółowe zasady monitoringu prowadzonego przez osoby do tego uprawnione na terenie zakładu pracy. Monitoring ma zapewnić bezpieczeństwo pracy, ale także pewną kontrolę pracodawcy nad pracownikami. Dotyczy on nie tylko umieszczenia kamer z możliwością rejestracji w miejscach wykonywania pracy (z wyłączeniem pomieszczeń związkowych, pomieszczeń sanitarnych, szatni, palarni itp.), ale także rejestrację ruchu w sieci komputerowej, możliwość wglądu do służbowej poczty elektronicznej pracowników czy dysków służbowych komputerów czy też systemu kontroli dostępu do pomieszczeń służbowych. Zasady te określają zawsze osoby, które mogą mieć dostęp do takich danych (pracownik serwisu urządzeń rejestrujących oraz – najczęściej – członkowie zarządu firmy) i czas ich przechowywania (z reguły są to trzy miesiące). Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy powinien otrzymać pisemną informację o zasadach monitoringu u pracodawcy, a pomieszczenia objęte monitoringiem wizyjnym powinny być oznaczone.

## Pozostałe regulacje

Oprócz omówionych powyżej regulacji, ze szczególnym uwzględnieniem tych, które wykraczają poza zapisy Kodeksu pracy czy Ustawy o związkach zawodowych, zakładowe układy zbiorowe pracy zawierają podstawowe obowiązki pracodawcy i pracowników, w tym odpowiedzialność materialną pracowników, zasady zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi (w niektórych są oddzielne załączniki dotyczące polityki antymobbingowej w firmie określające sposoby przeciwdziałania, zasady zgłaszania skarg i procedurę ich rozpatrywania najczęściej poprzez powołanie specjalnej komisji). Osobne rozdziały dotyczą też szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Obejmują one określenie przysługujących dni wolnych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia czy zasad finansowania lub dofinansowania przez pracodawcę.

Tzw. odprawy pośmiertne (w razie śmierci pracownika pozostającego w stosunku pracy) powtarzają najczęściej rozwiązania zawarte w art. 93 Kodeksu pracy. Dodatkowe świadczenia dotyczą śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy. W takim przypadku pracodawca zobowiązuje się wypłacić odprawę w wysokości do 800 procent wynagrodzenia miesięcznego liczonego albo według wynagrodzeń zmarłego pracownika, albo od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zawarcie umowy o pracę i sposoby jej wypowiedzenia również w zdecydowanej większości powielają rozwiązania kodeksowe, zwiększając niekiedy pracownikowi z dużym stażem okres wypowiedzenia z trzech (KP) do sześciu miesięcy.

## Podsumowanie

Zdecydowana większość analizowanych zakładowych układów zbiorowych pracy powtarza wiele rozwiązań kodeksowych. Dotyczy to właściwie wszystkich obszarów regulowanych w zuzp. Najczęściej poza normy kodeksowe wykraczały regulacje dotyczące nagród jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych, płatności za pracę w godzinach nadliczbowych, a także pracę zmianową (dodatek za pracę na drugiej zmianie i pracę nocną).

Powszechnym rozwiązaniem układowym jest też dodatek stażowy. W większości układów jest on powieleniem rozstrzygnięć przewidzianych w ustawie dla pracowników tzw. sfery budżetowej (5 proc. ze stażem 5-letnim, do osiągnięcia 20 proc. po 20 latach pracy). Jednak w niektórych przypadkach dodatek (podobnie jak w przypadku nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych) wiąże się ze stażem pracy



w danej firmie. Może też wynosić więcej niż 1 proc. na rok. Zarówno dodatek za staż, jak i cały szereg innych omówionych rozwiązań, premiuje doświadczenie pracownika wynikające z wieloletniej pracy. Jednocześnie bardzo mało rozwiązań układowych dotyczy wyznaczania tzw. ścieżki kariery zawodowej, umożliwiającej pracownikowi w zaawansowanym wieku potencjalnie lżejszą pracę przy wykorzystaniu jego doświadczenia. Takie regulacje obowiązują w wielu krajach i zachęcają pracowników do pozostania na rynku pracy. Nasze rozwiązania raczej zmierzają w przeciwnym kierunku – przewidują zachęty dla tych, którzy zdecydują się odejść na emeryturę.

Tylko w jednym układzie zbiorowym zaproponowano szczegółowe regulacje dotyczące pracy zdalnej, mimo że niedawna nowelizacja Kodeksu pracy w tym zakresie w art. 67<sup>20</sup> wskazała, iż zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową. Upowszechnienie pracy zdalnej szczególnie w okresie pandemii spowodowało konieczność ustalenia zasad jej wykonywania, w tym zasad bezpieczeństwa pracy, obowiązki pracodawcy (sprzęt do pracy zdalnej, pokrycie kosztów zużycia prądu itp.), ale też możliwości kontroli pracownika nienaruszającej miru domowego w przypadku wykonywania pracy zdalnej w domu.

Rozwiązania ponadkodeksowe zawierane w zuzp dotyczą także całego szeregu świadczeń socjalnych – przede wszystkim częściowo finansowanych przez pracodawcę pakietów medycznych i rekreacyjnych, ale także dodatków świątecznych. We wszystkich układach są też zawarte postanowienia o tworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, choć w zdecydowanej większości powieliła on wysokość wskazaną w ustawie. Natomiast z reguły układy wzmacniają wobec rozwiązań zawartych w ustawie o związkach zawodowych pozycję zakładowych organizacji związkowych, choć nie we wszystkich są stosowne zapisy.

Generalnie należy stwierdzić, że większość rozwiązań zawartych w zakładowych układach zbiorowych pracy przynosi bezpośrednią korzyść pracownikom. Z drugiej strony na pewno układ zbiorowy podnosi atrakcyjność zakładu, co nie jest bez znaczenia przy obecnej sytuacji na rynku pracy. Są oczywiście w zuzp zapisy potencjalnie korzystne dla pracodawcy. Wyższy niż przewidziany w kodeksie zasiłek chorobowy (90 lub 100 proc. wynagrodzenia) powoduje, że chory pracownik bierze zwolnienie lekarskie i nie zaraża innych. Możliwość kształtowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zasady monitoringu, precyzyjne zdefiniowanie obowiązków pracowników, a nawet zasady przeciwdziałania mobbingowi niewątpliwie pomagają w kierowaniu zakładem. Z kolei wiedza pracowników na temat rzeczywistej sytuacji ekonomicznej zakładu powoduje, że nie będą oni stawiali żądań przekraczających możliwości firmy. Rozwiązania wprowadzane poprzez tzw. porozumienia na mocy tarczy antykryzysowej w czasie pandemii dobitnie pokazały, że transparentność działań pomaga przezwyciężyć wspólnie nawet trudne sytuacje. Nie bez znaczenia jest także fakt, że układ zbiorowy, którego zapisy wypracowywane są przecież w drodze negocjacji, wzmacnia poczucie partycypacji pracowników i ich związkowej reprezentacji i tworzy atmosferę stabilizacji, co w konsekwencji może przełożyć się na zwiększenie wydajności pracy.

Do dyskusji pozostaje kwestia systemu zachęt dla pracodawców, aby zawierali układy zbiorowe pracy. Niewątpliwym utrudnieniem była obowiązująca przez dekady filozofia konkurowania na rynku poprzez obniżanie kosztów pracy. Państwa rozwinięte pokazały, że takie działanie prowadzi w gruncie rzeczy do stagnacji i ogranicza możliwość rozwoju. Wydaje się, że i w polskich firmach coraz częściej odchodzi się od takiego sposobu maksymalizacji zysków. Pokazują to m.in. rozwiązania przyjmowane w analizowanych zakładowych układach zbiorowych pracy. Na pewno formą zachęty byłaby możliwość obniżania w układach zbiorowych pracy norm kodeksowych. Choć trudno dziwić się pracownikom, którzy w rzeczywistości zdominowanej przez pracodawców, obawiają się tego typu rozwiązań. Być może należałoby je uznać wyłącznie na poziomie układów ponadzakładowych, których w Polsce praktycznie nie ma, a które są właściwie jedyną szansą na rzeczywiste upowszechnienie układów zbiorowych pracy i objęcie nimi zdecydowanie większy procent zatrudnionych.

**Jacek Rybicki**

”

**Generalnie należy stwierdzić, że większość rozwiązań zawartych w zakładowych układach zbiorowych pracy przynosi bezpośrednią korzyść pracownikom. Z drugiej strony na pewno układ zbiorowy podnosi atrakcyjność zakładu, co nie jest bez znaczenia przy obecnej sytuacji na rynku pracy.**



# Przykład zapisu zuzp o zasadach współpracy ze związkami zawodowymi

## Art. 21

1. Pracodawca udostępnia do dyspozycji organizacji związkowych liczących powyżej 150 członków samodzielne pomieszczenia na terenie przedsiębiorstwa w budynku administracji Spółki wraz z niezbędnym wyposażeniem.
2. Pomieszczenia wraz z wyposażeniem są udostępniane bezpłatnie.
3. Koszty techniczne funkcjonowania biur organizacji związkowych pokrywane są przez przedsiębiorstwo.
4. Koszty wszelkiego rodzaju wyjazdów członków związków mających pełnomocnictwo do reprezentowania władz związku w sprawach działalności na rzecz załogi przedsiębiorstwa, obciążają pracodawcę.
5. Pracodawca w ramach przyjętego budżetu Spółki, nie częściej niż raz na dwa lata, pokrywać będzie koszty organizacyjne zjazdów przedstawicieli władz związków branży (...), organizowane przez organizacje związkowe naszej Spółki.
6. Prawo do zwolnienia z obowiązków świadczenia pracy na okres kadencji w organach zakładowych organizacji związkowych przysługuje na zasadach wynikających z ustawy o związkach zawodowych.
7. Pracodawca udziela osobom reprezentującym władze związkowe zwolnień z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na zebrania, negocjacje, działalność statutową w strukturach zakładowych i ponad zakładowych w ilości przedstawionej przez organizacje związkowe jeżeli działalność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.
8. Przyjmuje się następujące zasady organizowania zgromadzeń:
  - zgromadzenia będą organizowane na początku i na końcu czasu pracy lub w trakcie przedłużonej do niezbędnego minimum przerwy śniadaniowej. Nie mogą one przeszkadzać w działalności pracownikom nie zainteresowanym zgromadzeniem i muszą odbywać się zgodnie z zasadami bezpieczeństwa osób i urządzeń,
  - w szczególnych przypadkach związanych z rozwiązywaniem sporów zbiorowych oraz kampanią sprawozdawczo-wyborczą, związki zawodowe mogą organizować zgromadzenia podczas godzin pracy, o ile poinformują o tym pracodawcę z minimum dwudniowym wyprzedzeniem. Pracownicy biorący udział w tych zgromadzeniach nie tracą prawa do wynagrodzenia.
9. Strony zobowiązują się do rozstrzygnięcia każdego sporu w dobrej wierze.
10. Strony deklarują, że w razie konfliktu będą się zachowywały zgodnie z regułami dobrego wychowania i we wzajemnym poszanowaniu osób i funkcji jakie one pełnią.
11. Na wniosek zakładowych władz związku pracodawca wyda dyspozycje odpowiednim służbom przedsiębiorstwa do obsługi związku w zakresie pobierania składek członkowskich (zgodnie z obowiązującymi przepisami) poprzez listę płac i przekazywania ich na odpowiednie konta związków zawodowych.
12. Organizacje związkowe w terminie do 15-go każdego m-ca udzielać będą pracodawcy bieżącej informacji dotyczącej imiennego potrącania członkom każdego ze związków składek członkowskich poprzez listę płac wraz z pisemną zgodą członków na potrącanie. Stanowić to będzie jednocześnie spełnienie przez organizacje związkowe wymogu określonego w art. 25 ustawy o Związkach Zawodowych z dnia 25.05.1991r.



Strony deklarują, że w razie konfliktu będą się zachowywały zgodnie z regułami dobrego wychowania i we wzajemnym poszanowaniu osób i funkcji jakie one pełnią.





13. Pracodawca zobowiązany jest do umożliwienia działalności kasy zapomogowo-pożyczkowej.
14. Pracodawca zobowiązuje się do przedstawiania zakładowym organizacjom związkowym następujących informacji:
  - o sytuacji finansowo-ekonomicznej przedsiębiorstwa,
  - o wykonywanych i planowanych działaniach modernizacyjnych w przedsiębiorstwie, w tym szczególnie warunków pracy i ochrony środowiska,
  - o aktualnym stanie zatrudnienia i jego zmianach z podziałem na informację ogólną oraz dotyczącą poszczególnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa,
  - dotyczących wykorzystania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
15. W sprawach określonych w ust. 14 na pisemny wniosek organizacji związkowych obowiązuje zasada przekazywania informacji na piśmie.
16. Zakładowe organizacje związkowe i pracodawca zobowiązują się do odbywania informacyjnych spotkań, a częstotliwość i czas ich trwania zależy od bezpośrednich ustaleń pomiędzy stronami.
17. Każda ze stron ma prawo wystąpić o spotkanie, które powinno się odbyć w ciągu maksymalnie dziesięciu dni roboczych od dnia wystąpienia.

# Przykład zakładowego układu zbiorowego pracy

## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

### CZĘŚĆ OGÓLNA

Podstawę prawną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy stanowi Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r – Kodeks Pracy (tekst jednolity – Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240).

### I. Postanowienia wstępne

#### § 1

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa szczegółowe warunki wynagradzania i przyznawania innych świadczeń oraz warunki związane z właściwościami pracy w (Firmie)

#### § 2

Ileokroć w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy jest mowa o:  
 „układzie” – rozumie się przez to niniejszy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy,  
 „pracowniku” – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę,  
 „minimalnym wynagrodzeniu” – rozumie się przez to wynagrodzenie ogłoszone przez Prezesa Rady Ministrów na podstawie art. 2 ust. 4 Ustawy z dnia 10.10.2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity Dz.U. nr 2020, poz. 2207),  
 „związkach zawodowych” – rozumie się przez to przedstawiciele pracowników zakładu zorganizowanych w związki zawodowe.

#### § 3

Układ nie obejmuje pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu oraz cudzoziemców.

### II. Warunki wynagradzania pracowników

#### § 4

Umowa o pracę określa między innymi rodzaj pracy i stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z tabeli płac oraz inne elementy wynagrodzenia, o których stanowi układ.

#### § 5

Tabele płac i zasady ich stosowania określone są w załącznikach nr 1 i 2.

#### § 6

Pracownicy mogą być wynagradzani według jednego z następujących systemów:

- czasowego,
- czasowo-nagrodowego,
- zadaniowego,
- czasowo-zadaniowego.

#### § 7

W systemie czasowym pracownicy otrzymują wynagrodzenie obliczone na podstawie stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadającej kategorii osobistego



Umowa o pracę określa między innymi rodzaj pracy i stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z tabeli płac oraz inne elementy wynagrodzenia, o których stanowi układ.





zaszeregowania oraz ilości efektywnie przepracowanych godzin lub na podstawie miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

#### § 8

Uchylony

#### § 9

Systemem czasowo-nagrodowym mogą być objęci pracownicy bezpośredniej produkcji, pośredniej produkcji i pracownicy na stanowiskach nierobotniczych.

Fundusz nagród dla pracowników godzinowo płatnych tworzy się w wysokości stanowiącej ilość godzin przepracowanych i kwot uznaniowych określonych dla poszczególnych grup zawodowych zgodnie z regulaminem nagradzania.

Fundusz nagród dla pracowników miesięcznie płatnych tworzy się w wysokości stanowiącej iloczyn przeciętnego zatrudnienia w danej komórce organizacyjnej i kwot uznaniowych określonych w umowach o pracę.

Przyznania nagrody uznaniowej na poszczególnych pracowników dokonuje bezpośredni przełożony.

Niewykorzystany w danym miesiącu fundusz nagród przechodzi na następny miesiąc.

#### § 10

Pracownicy zatrudnieni w systemie zadaniowym otrzymują wynagrodzenie umowne odpowiadające ilości wykonanej pracy.

Wynagrodzenie umowne za pracę w tym systemie ustala się proporcjonalnie do zakresu i ilości prac wykonanych przez pracowników, zgodnie z regulaminem.

#### § 11

Systemem czasowo-zadaniowym mogą być objęci pracownicy bezpośrednio produkcyjni i pośrednio produkcyjni.

Pracownicy zatrudnieni w systemie czasowo-zadaniowym otrzymują wynagrodzenie uzależnione od ilości i czasu wykonanej pracy oraz nagrodę uznaniową.

Nagrodę uznaniową pracownikowi przyznaje bezpośredni przełożony.



**§ 12**

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika – wynagrodzenie nie przysługuje.

Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ust.1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika – przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

**§ 13**

Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

Jako wyroby (roboty) dobre, za które przysługuje pełne wynagrodzenie, uważa się wyroby (roboty) wykonane w terminie zgodnie z warunkami technicznego odbioru oraz przyjęte przez osoby do tego upoważnione.

Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym, że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

Decyzję o tym, czy dany brak jest zawiniony, względnie czy nastąpiło obniżenie jakości nie z winy pracownika – podejmuje bezpośredni przełożony.

**§ 14**

Przerwy w pracy wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia są wliczane do czasu pracy.

**§ 15**

Wprowadza się tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego określające stawki w poszczególnych kategoriach zaszeregowania osobistego, przewidziane dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach:

1. robotniczych – zawarte w załączniku nr 1
2. nierobotniczych – zawarte w załączniku nr 2

**§ 16**

Pracownicy mają prawo do otrzymania następujących dodatków:

1. funkcyjnego dla brygadzystów,
2. za pracę w godzinach nadliczbowych,
3. za pracę w nocy.

**§ 17**

Dodatek funkcyjny dla brygadzystów wynosi (x) zł miesięcznie.

**§ 18**

Za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:

- 50 proc. wynagrodzenia wynikającego ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,





- 100 proc. tego wynagrodzenia – za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych, w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, soboty, niedziele lub święta,
- 150 proc. tego wynagrodzenia – za pracę w drugi dzień świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy,
- 200 proc. tego wynagrodzenia – za pracę w pierwszy dzień świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy oraz Nowy Rok.

Dodatek, o którym mowa w ust.1, nie przysługuje za pracę w sobotę, niedzielę i dzień świąteczny w normalnym czasie pracy, jeśli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę pracodawca, na wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

### § 19

Czas pracy w ruchu ciągłym może być przedłużony do 48 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym trwającym nie dłużej niż cztery tygodnie. W granicach tej normy czas pracy może być przedłużony jednego dnia w niektórych tygodniach do 12 godzin.

Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

### § 20

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, tj. od godz. 22.00 do godz. 6.00 przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

### § 21

(...)

### § 22

W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się specjalny fundusz motywacyjny. Specjalny fundusz motywacyjny przeznaczają się na nagrody między innymi za:

- wykonanie dodatkowych zadań,
- poprawę wyników ekonomicznych,
- skrócenie czasu trwania remontu,
- osiągnięcie szczególnych wyników w zakresie wydajności i jakości pracy, obniżenie zużycia materiałów i surowców,
- inne szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Nagrodę ze specjalnego funduszu motywacyjnego wnioskuje bezpośredni przełożony, a przyznaje Członek Zarządu.

### § 23

Tworzy się fundusz nagród za wyniki finansowe osiągnięte w danym roku obrotowym.

Zasady przyznawania nagród z funduszu nagród, o których mowa w ust. 1 określa regulamin.

”

**W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę pracodawca, na wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.**

”

Pracownikom, którzy przepracowali 15 lat i więcej w (Firmie) z uwzględnieniem poprzednich okresów zatrudnienia, przysługuje nagroda za staż pracy – nagroda jubileuszowa.



### III. Warunki przyznawania dodatków i świadczeń związanych z pracą

#### § 24

Pracownikom, którzy przepracowali 15 lat i więcej w (Firmie) z uwzględnieniem poprzednich okresów zatrudnienia, przysługuje nagroda za staż pracy – nagroda jubileuszowa.

Nagroda jubileuszowa jest przyznawana nie częściej niż co 5 lat.

Pracownik, który rozpoczyna pracę w (Firmie), nabywa prawo do nagrody jubileuszowej, po przepracowaniu w (Firmie) 3 lat oraz osiągnięciu stażu pracy wymaganego do przyznania tej nagrody zgodnie z §24 pkt.6 ZUZP.

Podstawę wymiaru naliczenia nagrody jubileuszowej stanowią kwoty:

- 2000,00 zł – za staż pracy w (Firmie),
- 150,00 zł – za poprzednie okresy zatrudnienia.

Podstawa wymiaru określona w ust.4 pkt.1 jest stosowana pod warunkiem przepracowania w (Firmie) co najmniej 5 lat. Do czasu nabycia uprawnień do naliczenia nagrody jubileuszowej za zakładowy staż pracy, okres ten należy traktować na równi z poprzednimi okresami zatrudnienia.

Procent podstawy wymiaru naliczenia nagrody jubileuszowej za łączny staż pracy, składa się z dwóch części wprost proporcjonalnych do okresów zatrudnienia w zakładzie pracy oraz poprzednich miejscach pracy. Wynosi on odpowiednio:

Staż pracy w latach	Procent podstawy wymiaru
15	150
20	200
25	300
30	400
35	500
40	600
45	700
50	800



Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej będą stosowane według Zarządzenia MPiPS z dnia 23 grudnia 1989 r. (Monitor Polski Nr 44 poz. 358).

#### § 25

Pracownikom, którzy przepracowali 10 lat i więcej w (Firmie), przysługuje jednorazowa – dodatkowa w stosunku do odprawy rentowej lub emerytalnej, o której mowa w Art. 92<sup>1</sup> Kodeksu Pracy – odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Podstawę do obliczenia odprawy stanowi wysokość średniego wynagrodzenia miesięcznego pracownika z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia.

Procent podstawy wymiaru naliczenia odprawy wynosi odpowiednio:

Staż pracy w latach	Procent podstawy wymiaru
10 – 19	100
20 – 29	200
30 – 39	300
40 – 49	400
50+	500

Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## IV. Czas pracy

#### § 26

Rozkład czasu pracy w zakładzie pracy, a w szczególności początek i koniec, przerwy oraz tryb przesuwania zmian ustala Regulamin Pracy.

#### § 27

Czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym trzech miesięcy.

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez poszczególnych pracowników nie może przekroczyć 416 godzin w roku kalendarzowym.

Praca w sobotę następuje na podstawie polecenia bezpośredniego przełożonego w porozumieniu z pracownikiem.

Pracownikowi, który wykonywał pracę w sobotę lub w innym dniu wolnym od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy w przyjętym pięciodniowym tygodniu pracy przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Czas pracy może być przedłużony do 12 godzin w niektórych dniach tygodnia, z zachowaniem warunku równoważenia tego czasu pracy w granicach 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych w 6-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Przy zastosowaniu wyżej wymienionego czasu pracy dopłata za godziny nadliczbowe wynosi 100 proc.

Do pracowników Zakładowej Służby Ratowniczej stosowany jest system równoważnego czasu pracy, w którym następuje przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Czas dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy i za czas dyżuru (z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu) pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

W komórkach organizacyjnych lub na stanowiskach, na których jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, albo miejscem wykonywania pracy, może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Kierownik komórki organizacyjnej, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, w taki sposób, aby ich wykonanie było możliwe w ramach podstawowych norm czasu pracy.

### § 28

W czasie pracy obowiązuje 45 minutowa przerwa w pracy, na spożycie posiłku i czynności z tym związanych lub załatwienie spraw osobistych, w tym 15 minutowa przerwa (płatna), wliczana do czasu pracy na podstawie art. 134 k.p. i 30 minutowa przerwa (niepłatna), nie wliczana do czasu pracy na podstawie art. 141 k.p.

Przerwa w czasie pracy po zakończeniu zmiany na stanowisku pracy a przed rozpoczęciem pracy w godzinach nadliczbowych wynosi 15 minut.

### § 29

Pracownik zobowiązany jest na podstawie polecenia kierownika komórki organizacyjnej do podjęcia pracy na wyznaczonej przez kierownika zmianie.

Praca w godzinach nadliczbowych nie jest traktowana jako praca na innej zmianie.

Ramowy czas pracy na kolejnych zmianach odbywa się w następujących godzinach:

- I zmiana – 8 godzin pomiędzy godziną 6.00 i godziną 16.00,
- II zmiana – 8 godzin pomiędzy godziną 13.00 i godziną 22.00,
- III zmiana – 8 godzin pomiędzy godziną 21.00 i godziną 6.00.

Praca w godzinach nocnych jest to 8 godzin pracy pomiędzy godziną 22.00 a godziną 6.00.

Czas pracy, rozpoczęcie i zakończenie dnia pracy oraz organizację pracy określa Regulamin Pracy.

W drodze wyjątku kierownik komórki organizacyjnej za zgodą pracownika może odstąpić od organizacji pracy określonej w Regulaminie Pracy i ustalić inny czas rozpoczynania i kończenia czasu pracy.

### § 30

Zatrudnienie pracownika w dniu świątecznym może nastąpić:

- w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego,
- ochrony mienia lub usunięcia awarii,
- w ruchu ciągłym,
- przy niezbędnych remontach,
- w transporcie,
- w zakładowej służbie ratowniczej,
- przy pilnowaniu mienia,
- w ośrodkach wypoczynkowych.



**W czasie pracy obowiązuje 45 minutowa przerwa w pracy, na spożycie posiłku i czynności z tym związanych lub załatwienie spraw osobistych, w tym 15 minutowa przerwa (płatna), wliczana do czasu pracy.**



## V. Urlopy

### § 31

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy oraz okresy nauki zaliczone zgodnie z zasadami określonymi w kodeksie pracy.

Urlopu niewykorzystanego za poprzedni rok kalendarzowy należy udzielić pracownikowi najpóźniej do końca września następnego roku kalendarzowego.

### § 32

Pracownikowi przysługuje urlop okolicznościowy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w razie:

- ślubu pracownika – przez 2 dni
- urodzenia się dziecka pracownika – przez 2 dni
- ślubu dziecka – przez 1 dzień
- zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki – przez 2 dni
- zgonu i pogrzebu siostry lub brata, teściowej lub teścia, babki lub dziadka albo innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką – przez 1 dzień

### § 33

Na umotywowany wniosek pracownika, pracodawca może udzielić urlopu bezpłatnego.

Urlopu bezpłatnego jest udzielany przez pracodawcę za zgodną wolą stron pracownika i pracodawcy.

## VI. Inne postanowienia

### § 34

Pracownikowi przysługują świadczenia socjalne i bytowe w ramach odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych i określone w regulaminach uzgodnionych ze związkami zawodowymi.

Pracownik ma prawo do odzieży ochronnej, roboczej, sprzętu ochrony osobistej i środków czystości przewidzianych w tabelach norm obowiązujących w (Firmie).

Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia przysługuje mleko i masło w ilościach określonych w tabeli norm obowiązujących w (Firmie).

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 90% wynagrodzenia.



## VII. Świadczenia pracodawcy na rzecz związków zawodowych

### § 35

Pracodawca zapewnia związkowi zawodowemu nieodpłatnie pomieszczenia wraz z podstawowym wyposażeniem technicznym oraz utrzymanie czystości w nich.

Pracodawca prenumeruje dla związków zawodowych po jednym tytule gazety ogólnopolskiej, po dwa tytuły prasy regionalnej oraz jednym egzemplarzem Dziennika Ustaw i Monitora Polskiego.

Pracodawca i związki zawodowe określają w odrębnej umowie zasady korzystania przez związki zawodowe z tablic informacyjnych i pomieszczeń w komórkach organizacyjnych (Firmy).

### § 36

Pracodawca dokonuje potrąceń składek związkowych na podstawie indywidualnej zgody pracownika złożonej na piśmie w komórce obliczającej zarobki pracownika.

Pracodawca dokonuje przelewu potrąconych składek na wskazany przez organizację związkową rachunek bankowy.

Numer rachunku bankowego organizacji związkowej i jego lokalizacja nie może być ujawniona osobom trzecim w zakresie wynikającym z obowiązujących przepisów.

Pracodawca będzie doręczał imienne wykazy dokonanych potrąceń składek związkowych upoważnionym pisemnie przedstawicielom organizacji związkowych.

### § 37

Zebrania związkowe będą organizowane przez związki zawodowe po godzinach pracy.

### § 38

Pracodawca zapewnia związkowi zawodowemu informacje dotyczące warunków pracy i zasad wynagradzania oraz sytuacji ekonomicznej w zakresie niezbędnym do prowadzenia negocjacji płacowych.

Przedstawiciele związków zawodowych są zobowiązani do nieujawniania informacji uzyskanych od pracodawcy.

### § 39

Pracodawca zapewnia wynagrodzenie etatowym członkom związków zawodowych powołanym w wyborach na czas pełnienia kadencji, zgodnie z Ustawą o związkach zawodowych.

Wysokość wynagrodzenia będzie ustalana w drodze negocjacji między pracodawcą a związkiem zawodowym.

### § 40

W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, natomiast w sprawach indywidualnych stosunków pracy reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

## VIII. Postanowienia końcowe

### § 41

W zakresie nieuregulowanym niniejszym Układem obowiązują przepisy Kodeksu Pracy oraz inne obowiązujące przepisy.

### § 42

Tekst Układu pracodawca udostępnia pracownikom do wglądu w dziale kadr.

W razie potrzeby radca prawny wyjaśnia pracownikom treść Układu.



Pracodawca zapewnia związkowi zawodowemu informacje dotyczące warunków pracy i zasad wynagradzania oraz sytuacji ekonomicznej w zakresie niezbędnym do prowadzenia negocjacji płacowych.



**§ 43**

Pracodawca jest zobowiązany dostarczyć związkom zawodowym po 5 egzemplarzy Układu.

**§ 44**

Integralną część Układu stanowią załączniki.

**§ 45**

Zmiany do Układu wprowadza się w formie protokołów dodatkowych. Do zmiany Układu stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zawierania Układu.

**§ 46**

Układ może być rozwiązany za zgodą stron lub na skutek wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron w formie pisemnej, co najmniej z trzymiesięcznym wyprzedzeniem.

**§ 47**

Układ wchodzi w życie z dniem zarejestrowania przez Okręgowy Inspektorat Pracy.

**§ 48**

Z dniem wejścia w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy traci moc obowiązujący dotychczas Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.





# CZĘŚĆ 4





# Promocja układów zbiorowych w Unii Europejskiej

## Czas na nowe otwarcie. Kilka refleksji wokół pojawienia się Dyrektywy 2022/2041 /WE



Dla związków zawodowych rokowania zbiorowe stanowią esencję ich istnienia.

Struktura, zasięg rokowań i generalne tendencje w procesach negocjacyjnych mają zasadniczy wpływ na jakość stosunków przemysłowych.

### Uwagi wstępne

Dla związków zawodowych rokowania zbiorowe stanowią esencję ich istnienia. Struktura, zasięg rokowań i generalne tendencje w procesach negocjacyjnych mają zasadniczy wpływ na jakość stosunków przemysłowych. W większości tzw. starych państw członkowskich UE, kierujących się od lat zasadami europejskiego modelu społecznego, rokowania zbiorowe są podstawowym instrumentem regulowania relacji między pracą a kapitałem. Dlatego wszędzie tam, gdzie rozwijana jest koordynacja i centralizacja negocjacji zbiorowych na poziomie sektorowym, a w niektórych państwach także ponadsektorowym, zasięg rokowań jest szeroki i w wieloletniej perspektywie względnie stabilny. Stanowi to źródło siły związków zawodowych, dzięki której mogą one skutecznie oddziaływać na decyzje pracodawców podejmowane na poziomie przedsiębiorstwa, a jednocześnie w wielu przypadkach wpływać na kształt polityki makroekonomicznej kraju. Prowadzenie negocjacji zbiorowych przez lata uznawane było za niezbędny warunek zapewnienia godziwego udziału pracowników w zysku przedsiębiorstwa, uwzględniającego zarazem potrzebę zachowania jego konkurencyjności. To się jednak zmienia.

Pojawiają się napięcia i procesy, które stanowią poważne wyzwania dla obecnej formy systemów rokowań zbiorowych w państwach UE. Mają one charakter zewnętrzny – wynikający z presji globalizacyjnej, zmiany klimatycznej oraz generalnego trendu modyfikacji charakteru pracy, co wymusza m.in. zmianę technologiczną sprzyjającą pojawianiu się nowych form świadczenia pracy, ale także wewnętrzny – który jest przede wszystkim następstwem asymetrii między ekonomicznym i społecznym wymiarem procesu integracyjnego. Negocjacje zbiorowe prowadzone na poziomie krajowym nie zawsze są w stanie stawić czoła mechanizmom jednolitego rynku europejskiego, które w wielu przypadkach są wspomagane przez rosnący nacisk ze strony kapitału na osiąganie wzrostu konkurencyjności poprzez redukcję jednostkowych kosztów pracy<sup>1</sup>. Szczególne „zasługi” mają tu korporacje ponadnarodowe, które, używając straszaka w postaci zmiany kierunku działań inwestycyjnych czy delokalizacji produkcji, są w stanie wywierać skutecznie presję na zachowania związków zawodowych. Natomiast te ostatnie wciąż nie są w stanie wypracować własnej wizji prowadzenia rokowań zbiorowych w wymiarze ponadgranicznym wewnątrz UE, tak aby móc stawić czoła strategiom korporacji<sup>2</sup>. Dodatkowo warto sobie uświadomić, że od lat 80. ubiegłego wieku mamy do czynienia z tzw. wielkim podwojeniem siły roboczej na świecie, gdyż globalny rynek pracy urósł o obywateli państw postkolonialnych. To także wpływa ograniczająco na siłę przetargową związków z państw rozwiniętego kapitalizmu.

1. R. Gumbrell-Mc Cormick, R. Hyman (2013). Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices, Oxford: Oxford University Press.

2. Szerzej na ten temat np.: S. Adamczyk, B. Surdykowska (2016). European Framework Agreements – underestimated opportunity for the trade unions to avoid the trap of globalisation, (w:) J. Carby-Hall, M. Rycak (red.) Trade unions and non-union employee representation in Europe – the current state of play and prospects for the future, Warszawa: Wolter Kluwers.







Zauważalnym zjawiskiem jest przekształcanie się negocjacji zbiorowych w Unii Europejskiej z działań ofensywnych po stronie pracowników w działania defensywne, w próbę obrony istniejącego *status quo*. To zagrożenie pokazał kryzys fiskalny lat 2008–2009, który wygenerował w wielu państwach UE procesy zmian prawnych obniżających stabilność zatrudnienia, np. w zakresie powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem, skracania długości okresów wypowiedzenia czy ułatwień w zawieraniu atypowych umów o pracę<sup>3</sup>. Można w tym kontekście zwrócić uwagę na zwiększenie popularności negocjacji o charakterze wycofującym (*concession bargaining*). Są to rokowania, których istotą jest próba przeciwdziałania zmniejszeniu liczby miejsc pracy poprzez zgodę związków zawodowych na niekorzystne rozwiązania polegające na obniżeniu wynagrodzenia (zazwyczaj różnego rodzaju bonusów, a nie wynagrodzenia zasadniczego) oraz na wprowadzeniu mniej korzystnych rozwiązań z zakresu czasu pracy (wydłużenie czasu pracy bez wzrostu wynagrodzenia). W większości sytuacji oznacza to przejściowe odejście od zapisów sektorowych układów zbiorowych, ale towarzyszy temu przemieszczanie centrum rokowań na poziom zakładowy, co skłaniać może pracodawców do szukania prostej konkurencji kosztami pracy i osłabiania przy tym solidarności związków zawodowych. Niekiedy dzieje się to przy akceptacji władzy publicznej. Drastycznym przykładem z czasów wspomnianego kryzysu jest Portugalia, gdzie pod presją tzw. Trójki (Komisja Europejska, Europejski Bank Centralny, Międzynarodowy Fundusz Walutowy), która nadzorowała przywrócenie stabilności makroekonomicznej tego kraju, ówczesny rząd podjął próbę de-

3. I. Schömann (2014). Labour law reforms in Europe: Adjusting employment protection legislation for the worse?, <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Labo-ur-l-aw-reforms-in-Europe-adjusting-employment-protection-legislation-for-the-worse> [dostęp 10.06.2023].



”

Gdzie w tej układance są państwa takie jak Polska – z nieistniejącym poziomem rokowań sektorowych, z niezdolnością związków zawodowych do jakiegokolwiek koordynacji postulatów negocjacyjnych zarówno w wymiarze wertykalnym, jak i horyzontalnym, ze środowiskiem pracodawców nastawionym głównie na prosty lobbing własnej przedsiębiorczości?

montowania/decentralizacji systemu rokowań zbiorowych na poziomie branżowym, co było o tyle niebezpieczne, że 95 procent portugalskich przedsiębiorstw stanowią mikro i małe firmy. Ostatecznie do tego nie doszło i po przejściowym spadku zasięgu rokowań zbiorowych wskaźnik ten zaczął znów rosnąć.

Gdzie w tej układance są państwa takie jak Polska – z nieistniejącym poziomem rokowań sektorowych, z niezdolnością związków zawodowych do jakiegokolwiek koordynacji postulatów negocjacyjnych zarówno w wymiarze wertykalnym, jak i horyzontalnym, ze środowiskiem pracodawców nastawionym głównie na prosty lobbing własnej przedsiębiorczości? Zdecydowanie znajdują się w bardzo niekomfortowej sytuacji, w której partnerzy społeczni nie będą mieli narzędzi np. do wypracowywania wspólnej odpowiedzi na obiektywne wyzwania rysujące się przed światem pracy określane mianem *twin transition* (a więc połączenia zmiany klimatycznej z cyfryzacją gospodarki) poza zdaniem się na dobrą wolę państwa, które przecież nie zawsze potrafi proponować zrównoważone rozwiązania lub nie proponuje ich wcale (przykładowo w Polsce wciąż nie wypracowano strategii dotyczącej skutków cyfryzacji i automatyzacji środowiska pracy). W tym kontekście należy rozpatrywać szansę, jaką dla przyszłości relacji praca – kapitał jest dyrektywa unijna, której jednym z głównych celów jest promowanie układów zbiorowych.

### **Rokowania układowe w Europie Zachodniej. Różne uwarunkowania, ale decyduje poziom ponadzakładowy**

Aby zrozumieć specyfikę negocjowania układów zbiorowych i ich rolę, warto przyjrzeć się wybranym państwom Europy Zachodniej – tym przodującym pod względem zasięgu rokowań zbiorowych. Przy każdym z tych opisów pokazany jest w ogromnym skrócie przykład jakiegoś uzysku negocjacyjnego z ostatnich miesięcy. Należy pamiętać, że mowa o procesie permanentnym – układy zbiorowe zawiera się na czas określony, w szczególności dotyczy to porozumień o charakterze uzgodnień płacowych, które mogą mieć krótki, czasem nawet roczny, okres obowiązywania. Przeważnie wkrótce po zawarciu jednego układu zaczynają się przygotowania do kolejnych negocjacji. W ten sposób zarówno jedna, jak i druga strona mogą elastycznie podchodzić do pojawiających się wyzwań zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Okres obowiązywania układu jest czasem „pokoju społecznego”, czego nie można powiedzieć o jego (re)negocjacjach. Istotną częścią procesu rokowań jest instytu-





cja sporu zbiorowego, umożliwiającą prowadzenie akcji protestacyjnych w walce o kształt przyszłego układu zbiorowego (*industrial actions*), w Polsce jako dziwnie odseparowana od rokowań układowych.

Może to kogoś zdziwić, lecz statystyki MOP niezmiennie wskazują na Włochy jako państwo UE o największym pokryciu układami zbiorowymi<sup>4</sup>. Jest to tym bardziej ciekawe, że nie ma tam sztywnych regulacji ustanawiających zasady rokowań zbiorowych. Podpisywane układy nie są nawet wiążące z mocy prawa. Jednakże jest tam rozwinięta linia orzecznicza Sądu Najwyższego, która z zapisu konstytucji o prawie do godnej płacy wywodzi przesłankę prawa do wynagrodzenia będącego efektem rokowań zbiorowych, bo tylko takie gwarantuje jego godność. W ślad za tym w przypadku Włoch mamy do czynienia z daleko posuniętą autonomią partnerów społecznych w kształtowaniu stosunków przemysłowych. Decyzje dotyczące poziomu płac minimalnych w poszczególnych sektorach ustalane są w drodze rokowań reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych. Te rokowania mają miejsce przede wszystkim na dwóch poziomach. Porozumienia branżowe obejmują cały kraj i pracodawców, którzy działają w danej branży. Jest to uzupełniane rokowaniami na szczeblu regionalnym i prowincjonalnym oraz na szczeblu zakładów, gdzie dochodzi do uszczegółowienia treści negocjacji. Włoski system rokowań jest bardzo specyficzny gdyż jednocześnie ma charakter scentralizowany a zarazem słabo skoordynowany. Zawierane układy zbiorowe dotyczą teoretycznie tylko członków organizacji, które powadzą rokowania. Jednakże ich zapisy podlegają czemuś, co można nazwać dobrowolną generalizacją. Pracodawcy samoistnie stosują je także do nieuzwiązkowanych pracowników. Powoduje to, że stopień zasięgu rokowań zbiorowych w tym kraju jest wysoki. Sprzyja temu silna pozycja przetargowa i pragmatyzm głównych central związkowych, które mimo rozbieżnych poglądów na wiele kwestii, zwłaszcza ideologicznych, potrafią wspólnie prowadzić najważniejsze negocjacje.

Skoro Włochy, to trudno o lepszy przykład negocjacji zbiorowych niż podpisany w maju 2023 r. układ zbiorowy dla pracowników luksusowej marki modowej Valentino<sup>5</sup>. Trzyletnia umowa reguluje zasady przyznawania premii, dodatkowo płatnego urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego, a także dodatków za pracę poza siedzibą firmy podczas wyjazdów służbowych. Także w maju 2023 r. u największego pracodawcy prywatnego we Włoszech, którym jest Bank Intesa Sanpaolo, zatrudniający 74 tysiące pracowników, pięć branżowych central związkowych powróciło do stołu rokowań dotyczących planu reorganizacji pracy, po ich zerwaniu pod koniec 2022 r. Tym razem rozmowy zakończyły się sukcesem i podpisano układ zbiorowy regulujący zasady testowania czterodniowego tygodnia pracy oraz pracy hybrydowej. Doprecyzowane zostały również warunki stosowania prawa do odłączenia<sup>6</sup>.

Tuż za Włochami znajduje się w tym rankingu Austria. W tym przypadku jest to związane ze specyfiką prowadzenia negocjacji w tym kraju, gdzie partnerami negocjacyjnymi związków zawodowych na poziomie centralnym/sektorowym po stronie pracodawców są izby gospodarcze, do których przynależność jest obowiązkowa. Ponieważ układy zbiorowe mają zastosowanie do wszystkich pracowników, powoduje to prawie automatycznie, że ponad 800 różnego rodzaju układów zbiorowych reguluje stosunki zatrudnienia dla prawie wszystkich pracowników w austriackiej gospodarce. Są to układy typu branżowego, przy czym mogą być uzupełniane na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw przez umowy podpisywane przez pracodawcę z radami zakładowymi, pod warunkiem jednak, że te nie naruszają korzystnych dla pracowników zapisów umów wyższego rzędu.

Jednym z efektów takich negocjacji jest przykładowo układ regulujący w 2023 r. wzrost płac dla 15 tysięcy pracowników prywatnych zakładów uzdrowiskowych i re-



4. Przy opisie schematów rokowań w poszczególnych państwach wykorzystano informacje zawarte w: S. Adamczyk, B. Surdykowska, M. Szymański (2021). Przewodnik po dialogu społecznym, Warszawa: CPS Dialog.

5. <https://www.fashionnetwork.com/news/Valentino-strikes-deal-with-unions-for-results-bonus,1521636.html> [dostęp 10.06.2023].

6. <https://www.mind.eu.com/rh/en/industrial-relations-en/national-industrial-relations/italy-intesa-sanpaolo-agreement-has-been-signed-on-the-four-day-working-week-and-hybrid-working/> [dostęp 10.07.2023].



We Francji negocjacje układowe prowadzone są na trzech poziomach: centralnym, branżowym i zakładowym. Jest to interesujący przypadek kraju, w którym przy bardzo niskim stopniu uzwiązkowienia pracowników (poniżej 9 procent), zapewniony został bardzo wysoki zasięg pokrycia układami zbiorowymi.

habilitacyjnych<sup>7</sup>. Przewiduje się w nim podwyżkę wynagrodzeń, premii oraz dodatków za pracę w nocy i w święta w granicach 8–9 procent. Klasycznym układem taryfowym zawierającym na okres 12 miesięcy jest ten podpisany w czerwcu 2023 r. dla pracowników przemysłu odzieżowego i pralni przemysłowych. Zawiera on gwarancje podniesienia branżowej płacy minimalnej o 10,5 procent, płacy średniej – o 10 procent, wynagrodzenia dla stażystów także o 10 procent oraz zbliżony wzrost wszelkiego rodzaju bonusów premii i dodatku urlopowego<sup>8</sup>.

We Francji negocjacje układowe prowadzone są na trzech poziomach: centralnym, branżowym i zakładowym. Jest to interesujący przypadek kraju, w którym przy bardzo niskim stopniu uzwiązkowienia pracowników (poniżej 9 procent), zapewniony został bardzo wysoki zasięg pokrycia układami zbiorowymi. Wynika to przede wszystkim z powszechnie stosowanego mechanizmu rozszerzania układów zawieranych na poziomie centralnym (cały sektor prywatny) oraz branżowym. Powszechna jest praktyka zwracania się przez partnerów społecznych do ministerstwa pracy o rozszerzenie większości postanowień układu, co jest uwzględniane praktycznie we wszystkich przypadkach. Jest to więc klasyczny przykład modelu etatystycznego, w którym państwo sprawuje rolę patrona nad partnerami społecznymi, zachowując sobie jednak uprawnienia do ostatecznej decyzji w sprawie ich ustaleń. Ten model ulega jednak wyraźnemu przekształceniu, także w efekcie polityki państwa próbującego zwiększyć słabnącą konkurencyjność francuskiej gospodarki. W ostatnich latach doszło we Francji do wielu reform, w wyniku których został m.in. zmodyfikowany system koordynacji rokowań pomiędzy poszczególnymi szczeblami. W miejsce obowiązującej wcześniej zasady uprzywilejowania układów wyższego rzędu wprowadzono podział tematyki negocjacji pomiędzy różne ich szczeble. Na szczeblu krajowym rokowania koncentrują się na ochronie socjalnej i generalnie funkcjonowaniu systemu stosunków przemysłowych, podczas gdy poziom sektorowy negocjacji to obecnie ogólne warunki wynagrodzeń, czasu pracy, równości w zatrudnieniu czy BHP. Zasadniczo wzmocniony został zakładowy poziom rokowań zbiorowych, gdyż wprowadzona została instytucja wyboru przez pracowników reprezentatywnego związku krajowego, który będzie ich reprezentował w danej kadencji w radzie pracowniczej także w firmach nieuzwiązkowionych.

Interesującym przykładem ponadbranżowego układu zbiorowego jest podpisanie w lutym 2023 r. układ dotyczący zasad udziału pracowników w podziale zysków przedsiębiorstwa oraz ich uczestnictwa w programach motywacyjnych<sup>9</sup>. Porozumienie obejmuje eksperymentalne upowszechnienie przez pięć lat obowiązku podzielenia się zyskiem przedsiębiorstwa z pracownikami w firmach zatrudniających poniżej 50 osób, natomiast w firmach liczniejszych, w których takie zasady obowiązywały już wcześniej, wprowadzenie obowiązku negocjowania wartości podziału zysku ze związkami zawodowymi w przypadku osiągnięcia wyjątkowych wyników. Układ zbiorowy został przedstawiony przez partnerów społecznych rządowi, który zadeklarował wolę jego generalizacji poprzez włączenie do ustawy o zatrudnieniu. Natomiast klasycznym przykładem krótkoterminowego porozumienia zbiorowego o charakterze płacowym może być podpisany w listopadzie 2022 r. układ branżowy dla pracowników sektora energii elektrycznej i gazu zawierający uzgodnienie podwyżki podstawowego wynagrodzenia w 2023 r. średnio o 2,3 procent wraz z minimalną gwarantowaną kwotą roczną w wysokości 1040 euro<sup>10</sup>.

Wysoki poziom pokrycia układami zbiorowymi występuje także w Belgii. Mamy tam do czynienia z systemem o trzech poziomach rokowań zbiorowych. Szczególne znaczenie ma poziom najwyższy – centralny. Jego zwornikiem jest Krajowa Rada Pracy (KRP) ustanowiona w 1952 r. jako organ prawa publicznego. Jej korzenie się-

7. [https://www.vida.at/cms/S03/S03\\_0\\_a/1342673808739/home/artikel/kv-abschluss-private-kur-und-rehabetriebe](https://www.vida.at/cms/S03/S03_0_a/1342673808739/home/artikel/kv-abschluss-private-kur-und-rehabetriebe) [dostęp 10.06.2023].

8. [https://www.proge.at/kollektivvertrag/verhandlungen-und-abschluesse/kvabschluss\\_bekleidungsindustrie2023](https://www.proge.at/kollektivvertrag/verhandlungen-und-abschluesse/kvabschluss_bekleidungsindustrie2023) [dostęp 10.07.2023].

9. <https://www.morganlewis.com/pubs/2023/02/french-government-welcomes-draft-collective-agreement-on-value-sharing> [dostęp 10.07.2023].

10. <https://www.epsu.org/epsucob/2022-november-epsu-collective-bargaining-newsletter-no24/pay-rises-energy-sector> [dostęp 10.06.2023].



gają jednak roku 1892. W skład KRP wchodzi po 12 przedstawicieli najbardziej reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych ze strony pracy oraz biznesu, a jej przewodniczący jest powoływany dekretem królewskim spośród niezależnych osób posiadających specjalistyczne doświadczenie w sprawach społecznych i gospodarczych. Rada jest wyposażona w kompetencje do zawierania układów zbiorowych o charakterze ponadbranżowym. Mają one zastosowanie w całej Belgii, gdyż po ich wynegocjowaniu są wprowadzane dekretem królewskim jako obowiązujące dla całego sektora prywatnego.

Na poziomie sektorowym działa prawie 150 tzw. wspólnych komitetów, w których zawierane są układy branżowe. Mogą one być doprecyzowane w układach zakładowych, a w przypadku sektora samorządu terytorialnego – także w oddzielnych umowach zawieranych na poziomie gmin czy prowincji. W rezultacie tworzy to w miarę spójną siatkę negocjacji zbiorowych wzajemnie się dopełniających. Prowadzi to do wysokiego stopnia pokrycia rokowaniami zbiorowymi w tym kraju. W taki sposób wdrażane są dyrektywy UE odnoszące się do środowiska pracy, ale nie tylko.

Ciekawym przykładem, do jakich niestandardowych celów można wykorzystać mechanizm układu zbiorowego, jest porozumienie ponadbranżowe z maja 2023 r. wprowadzające tzw. świadczenie rowerowe w wysokości 0,27 euro/km dla wszystkich pracowników, którzy korzystają w miarę regularnie z tego środka transportu w ramach dojazdu do pracy. Dodatek taki wypłaca pracodawca, mogąc zarazem odliczyć to od przychodu firmy<sup>11</sup>. Warto wiedzieć, że w Belgii prawo do rokowań zbiorowych ze swoim ministrem mają także związki reprezentujące funkcjonariuszy policji, choć nie jest to łatwe zadanie, jak wszędzie, gdzie w grę wchodzi wydatkowanie środków publicznych. W 2022 r. po miesiącach frustrujących negocjacji udało się domknąć pierwsze od 20 lat porozumienie dotyczące warunków płacy i pracy dla około 48 tysięcy funkcjonariuszy<sup>12</sup>. Przewiduje ono strukturalną podwyżkę wynagrodzeń średnio o 5 procent od 2023 r.

System rokowań zbiorowych funkcjonujący w Szwecji (z podobnym modelem mamy do czynienia w Norwegii i częściowo w Danii) ma charakter daleko posuniętej autonomii. Wysoki poziom pokrycia układami zbiorowymi (90 procent) zapewniony jest przede wszystkim dzięki znacznemu wskaźnikowi uwiązkania pracowników. Mimo iż układy zbiorowe dotyczą tylko członków związków, w praktyce ich postanowienia są stosowane do wszystkich pracowników. Podstawę tego systemu stanowi sieć prowadzonych regularnie negocjacji branżowych, a nawet zawodowych (w Szwecji w strukturze związkowej funkcjonuje podział na organizacje reprezentujące pracowników fizycznych – „niebieskie kołnierzyki” i pozostałych – „białe kołnierzyki”, także w ramach tej samej branży czy zakładu pracy). Przez lata zapewniało to funkcjonowanie egalitarnego kompleksowego modelu regulacji płacowych obejmującego wszelkie elementy kształtowania wynagrodzeń w ramach danej branży. Jednakże od końca XX w. obserwowany jest trend decentralizacyjny, przesuający punkt ciężkości negocjacji układowych na poziom poszczególnych zakładów pracy. W ocenie rządzących ma to zapewnić większą elastyczność w kształtowaniu płac i czasu pracy, a w konsekwencji podniesienie potencjału konkurencyjności szwedzkiej gospodarki.

Branżowe układy zbiorowe w Szwecji są bardzo precyzyjnie skrojone do potrzeb wielu nieraz niedużych grup zawodowych. Przykładem takiej umowy może być podpisany w maju 2023 r. układ zbiorowy dla pracowników instalacji wodno-kanalizacyjnych i chłodniczych<sup>13</sup>. Zawiera on m.in. gwarancje podwyżki wynagrodzeń o 7,4 procent oraz wprowadza zaostrzone wymogi dotyczące doboru podwykonawców pod kątem stosowania się przez nich do istniejących standardów pracy. O tym, że szwedzkie związki nie boją się nowych wyzwań w obszarze technologii świadczy to, że trzy czołowe organizacje „białych kołnierzyków” wystąpiły w kwietniu 2023 r. z formalną prośbą do serwisu streamingowego Spotify, wzywając go do rozpoczęcia negocjacji



11. <https://www.acerta.be/en/insights/blog/employers/bicycle-allowance-to-become-mandatory> [dostęp 10.06.2023].

12. <https://www.brusselstimes.com/203799/police-unions-reach-agreement-with-minister-on-pay-and-working-conditions> [dostęp 10.06.2023].

13. <https://www.byggnads.se/aktuellt/2023/klart-med-nytt-kollektivavtal-for-vvs--och-kylinstallatorer--strejken-avblast/> [dostęp 10.06.2023].





w sprawie układu zbiorowego dla pracowników w Szwecji<sup>14</sup>. Zgodnie z tamtejszym prawem firmy są prawnie zobowiązane do rozpoczęcia negocjacji w sprawie układu zbiorowego tak szybko, jak to możliwe po otrzymaniu wezwania.

W przypadku Hiszpanii odbudowa demokracji po okresie rządów frankistowskich w latach 70. wiązała się z gwałtownym wzrostem wpływów lewicujących związków zawodowych, które nie zmarnowały tej okazji. Powstał wtedy system charakteryzujący się znaczną centralizacją rokowań zbiorowych – zdecydowana większość pracowników objęta jest branżowymi układami zbiorowymi. Od 15 lat rozwija się także praktyka podpisywania co trzy lata porozumień o charakterze ramowym – ponadsektorowym, zawierających zalecenia dla niższych poziomów negocjacji. Istnieje w Hiszpanii mechanizm rozszerzania zasięgu porozumień, przy zagwarantowaniu jednak pracodawcom prawa do zawieszania zapisów układów branżowych w przypadku pojawienia się niekorzystnych warunków ekonomicznych. Z tego typu derogacji jednak nie korzysta się często. Układy zbiorowe co do zasady obejmują wszystkich pracowników zakładów, które objęte są rokowaniami, niezależnie od przynależności związkowej. Ponadto mogą one wprowadzać postanowienia mniej korzystne dla pracowników niż te, które określone są w powszechnie obowiązujących regulacjach. Wszystko to razem powoduje, że poziom pokrycia układami zbiorowymi jest w Hiszpanii w miarę stabilny i od lat wynosi około 80 procent.

Podpisane w maju 2023 r. przez ponadbranżowych partnerów społecznych porozumienie ramowe dotyczące wynagrodzeń i rokowań zbiorowych na lata 2023–25, przewiduje podwyżkę płac o 10 procent w tym okresie<sup>15</sup>. Zawiera także zalecenia dotyczące transformacji technologicznej, równouprawnienia kobiet i mężczyzn, aspekty ochrony zdrowia pracowników, telepracy, ustalania prawa do odłączenia cyfrowego, ochrony różnorodności oraz zapotrzebowanie kwestii częściowego (płynnego) przechodzenia na emeryturę. Ciekawym przypadkiem jest pierwszy regionalny układ zbiorowy dla pracowników socjalnych opieki stacjonarnej i dziennej na archipelagu Balearów podpisany w 2023 r. Obejmuje on około 4 tysiące pracowników i ustala podwyżki płac o ponad 41 procent rozłożone na kolejne cztery lata<sup>16</sup>. Uzgodniono także stopniową redukcję godzin pracy oraz dodatkowe dni płatnego urlopu. Po stronie pracodawców występuje organizacja non-profit Aeste reprezentująca zarządzających ośrodkami oraz władze regionalne wspierające finansowo ten układ.

Niemcy są określane jako przykład koordynowanej gospodarki rynkowej, z silnym oparciem kształtowania stosunków pracy na systemie branżowych (taryfowych) układów zbiorowych oraz prawem pracowników do współdecydowania na poziomie firmy poprzez rady pracowników czy udział przedstawicieli pracowników w organach zarządczych i nadzorczych spółek. Podstawowym poziomem prowadzenia negocjacji zbiorowych jest poziom branżowy, przy czym układy taryfowe zawierane są dla członków organizacji. Istnieje jednak możliwość ich generalizacji w danym sektorze (na obszarze kraju lub kraju związkowego) na wniosek stron. Układy te stanowią źródło prawa. Od pewnego czasu rozwija się także praktyka podpisywania układów o charakterze taryfowym dla grup przedsiębiorstw. Niezależnie od tego, na poziomie zakładu pracy pracodawca zawrzeć może układ z radą pracowników (związki zawodowe jako takie nie działają wewnątrz przedsiębiorstw, przeważnie są obecne pośrednio – poprzez uczestnictwo swoich członków w radach pracowników). Niemiecki model w ostatnich latach boryka się z wyzwaniem wynikającym z drastycznego spadku uzwiązkowienia (ale także liczebności organizacji pracodawców), silnej ekspansji zatrudnienia o niskich zarobkach nieobjęwanego negocjacjami taryfowymi i przede wszystkim wprowadzenia ustawowej płacy minimalnej. Ten ostatni czynnik, a więc *de facto* zgoda pracodawców i związków zawodowych na ingerencję państwa w to, co uważano wcześniej za wyłączną kompetencję partnerów społecznych – ustalanie płac w drodze rokowań układowych – stał się wstrząsem dla niemieckich stosunków przemysłowych, choć w ocenie związków zawodowych był niezbędny. Jednakże

14. <https://www.thelocal.com/20230412/swedens-tech-workers-launch-push-for-union-deal-with-spotify/> [dostęp 10.06.2023].

15. <https://www.ugt.es/ugt-ratifica-el-preacuerdo-del-v-aenc> [dostęp 10.06.2023].

16. <https://www.epsu.org/epsucob/2023-february-epsu-collective-bargaining-newsletter-no3/unions-achieve-major-pay-increases> [dostęp 10.06.2023].



wciąż zachowano pewne elementy autonomii – w 13 sektorach gospodarki płaca minimalna jest wciąż ustalona w zgeneralizowanych układach taryfowych. Mimo wskazanych powyżej zawirowań ocenia się że pokrycie układami zbiorowym w Niemczech wciąż jest znaczne – wynosi około 60 procent.

Choć sprawdzający się przez wiele lat system koordynowanej gospodarki rynkowej jest poddawany coraz silniejszej presji, to partnerom społecznym wciąż udaje się utrzymać wiodącą rolę układów branżowych, aczkolwiek negocjacom towarzyszą coraz większe napięcia. Podpisany w czerwcu 2023 r. układ taryfowy dla 60 tysięcy pracowników przemysłu cukierniczego poprzedzały fale strajków przedzielane zakazami ich organizowania<sup>17</sup>. Ostatecznie wynegocjowano 14-miesięczne porozumienie przewidujące jednorazową wypłatę inflacyjną (także dla praktykantów) oraz wzrost płac od 300 euro do 350 euro miesięcznie (dla stażystów – 175 euro). Jedną z cech charakterystycznych dla niemieckiego modelu jest zawieranie branżowych układów taryfowych w poszczególnych krajach członkowskich (landach). Przykładem takiego układu może być porozumienie zawarte w marcu 2023 r. dla ponad 5 tysięcy pracowników branży metalowej w Kraju Saary<sup>18</sup>. Przewiduje ono podwyżkę wynagrodzeń o 5,3 procent, wzrost dodatków szkoleniowych oraz ustalenie wysokości branżowej płacy minimalnej w tym landzie w wysokości 2000 euro brutto.

Warto zauważyć, jak zróżnicowane są mechanizmy, które pozwalają na utrzymanie we wszystkich przedstawionych powyżej państwach znacznego zasięgu rokowań zbiorowych – od wykorzystania potencjału negocjacyjnego związków zawodowych do stworzenia efektywnych narzędzi generalizacji podpisywanych porozumień wyższego szczebla. Przy czym nie zawsze konieczne jest wysokie uzwiązkowienie, co obrazuje poniższa tabela.

Państwo	Procent pokrycia układami zbiorowymi	Poziom uzwiązkowienia pracowników (w procentach)
Włochy	99	32,5
Austria	98	26
Francja	98	8,9
Belgia	96	49
Szwecja	90	65
Hiszpania	80	12
Niemcy	52	16

Dane za statystykami MOP, dotyczą lat 2017-2019<sup>19</sup>

Pokrótkie opisane tutaj systemy rokowań zbiorowych różnią się w zależności od roli państwa czy poziomu uzwiązkowienia. Jednakże we wszystkich przedstawionych przypadkach jedno jest wspólne – istnieje w miarę silny ponadzakładowy poziom rokowań zbiorowych. To powoduje, że zasięg układów zbiorowych, mimo narastającej presji zewnętrznej, o której już wspominaliśmy, wciąż decyduje o spójności funkcjonujących tam systemów stosunków przemysłowych. Aby zobrazować co się stanie, kiedy taki poziom nie istnieje, wystarczy spojrzeć na inny kraj rozwiniętego kapitalizmu, tym razem pozaeuropejski.

17. <https://ost.ngg.net/artikel/2023/tarifabschluss-in-der-suesswarenindustrie/> [dostęp 10.07.2023].

18. <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/handwerk/metallhandwerk-saarland-2023> [dostęp 10.06.2023].

19. [https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/#:~:text=The%20collective%20bargaining%20coverage%20rate%20conveys%20the%20number%20of%20employees,the%20total%20number%20of%20employees](https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/#:~:text=The%20collective%20bargaining%20coverage%20rate%20conveys%20the%20number%20of%20employees,the%20total%20number%20of%20employees;); <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/> [dostęp 10.06.2023].

”

Choć sprawdzający się przez wiele lat system koordynowanej gospodarki rynkowej jest poddawany coraz silniejszej presji, to partnerom społecznym wciąż udaje się utrzymać wiodącą rolę układów branżowych, aczkolwiek negocjacom towarzyszą coraz większe napięcia.



W Japonii główną prawnie wspieraną płaszczyzną działalności ruchu związkowego jest poziom przedsiębiorstwa. System ten stworzony po drugiej wojnie światowej przy inspiracji amerykańskich władz okupacyjnych wzoruje się na modelu unionizmu biznesowego istniejącego w USA. W większości firm stosowana jest klauzula *union shop*, umożliwiająca domaganie się od nowo przyjmowanych pracowników przystąpienia do związku zawodowego. Pracownicy, którzy tego nie uczynią, nie są obejmowani układami zbiorowymi pracy. Model ten został dostosowany do japońskiej specyfiki kulturowej. Przede wszystkim na poziomie przedsiębiorstwa prowadzone są rokowania zbiorowe dotyczące wzrostu płac oraz standardów pracy. Nie istnieją tam ani krajowe, ani branżowe układy zbiorowe. Poziom pokrycia rokowaniami zbiorowymi w Japonii wynosi ok. 14 proc., czyli mniej więcej tyle, ile w Polsce. Na tym jednak podobieństwo się kończy, gdyż japońskie związki zawodowe poszukały wyjścia z sytuacji, w której z różnych względów niemożliwe była zasadnicza modyfikacja otoczenia prawnego. Wypracowały efektywny mechanizm koordynacji takich rokowań. Określany jest mianem *shunto* czyli „ofensywy wiosennej” (co jest terminem nieco mylącym, gdyż pierwsze działania mają miejsce już w grudniu poprzedzającego roku). W skrócie mechanizm polega w pierwszym etapie na naprzemiennym obiegu informacji pomiędzy lokalnymi strukturami związkowymi, organizacjami branżowymi i centralą dotyczących m.in. wydajności pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach i oczekiwań płacowych<sup>20</sup>. W rezultacie zostają wypracowane wstępne uśrednione postulaty negocjacyjne w różnych wariantach, które na początku roku są przedstawiane przez lokalne związki pracodawcom. Ci przeważnie w okolicach marca zgłaszają kontrofertę, która jest przez związki konsultowana na poziomie branży i centrali. W kwietniu wreszcie zawierane są ostateczne porozumienia. Jest to unikatowy instrument pozwalający związkom zawodowym w sytuacji daleko posuniętej decentralizacji własnej struktury mieć całościowy ogłęd efektów negocjacji i zapewnić wyrównany wzrost płac w skali branży czy kraju. Oczywiście negocjacje w ramach *shunto* dotyczą nie tylko płac lecz także świadczeń urlopowych czy czasu pracy.

Rozpoczynając kampanię *shunto* 2023 największa japońska centrala związkowa Rengo wezwała do wysuwania postulatów płacowych na poziomie 5 proc. Ostatecznie uśredniony wynik negocjacji prowadzony w przedsiębiorstwach wyniósł 3,8 proc., co i tak stanowi najwyższy uzyskany rezultat w przeciągu ostatnich 23 lat. Pokazuje to, że nawet w sytuacji braku wyższych poziomów rokowań zbiorowych, ich związkowa koordynacja jest wręcz niezbędna.

### Jak promować układy zbiorowe. Otwarcie „okna możliwości” przez instytucje UE

W poprzedniej części przedstawiono pokrótce przykłady państw członkowskich UE, w których układy zbiorowe stanowią istotne, a czasem wręcz zasadnicze narzędzie kształtowania stosunków pracy, a ich zasięg wydaje się znaczny. Wystarczy jednak tylko przyrzeć się danym statystycznym zbieranym przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy Eurofound, żeby zauważyć, na czym polega problem. Średni zasięg układów zbiorowych w całej UE, który jeszcze w 2000 r. wynosił 66 proc., w 2018 r. obniżył się do 56 proc.<sup>21</sup>. Oznacza to po prostu rosnące zróżnicowanie wewnątrz UE jako całości, co nie jest pozytywne, mając na względzie potrzebę rozwoju wymiaru społecznego integracji i znaczenie, jakie pod tym względzie przywiązuje się do mechanizmów układowych. Można było oczekiwać, że nastąpi spadek tego wskaźnika wraz z przystąpieniem do UE krajów Europy Środkowo-Wschodniej, jeżeli weźmie się pod uwagę to, że w większości z nich systemy rokowań zbiorowych były w stanie atomizacji a układy o charakterze branżowym były wręcz w wielu przypadkach nieobecne. Jednakże liczone na ożywczy wpływ europejskiego modelu społecznego po rozszerzeniu UE na poprawę sytuacji w krajach tego



20. T. Kato (2016). *Productivity, wages and unions in Japan*, Geneva: ILO.

21. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/collective-bargaining-coverage> [dostęp 10.06.2023].



”

Nie wszyscy zdają sobie sprawę, że impuls dotyczący konkretnych rozwiązań w odniesieniu do promocji rokowań zbiorowych wyszedł ze strony europejskiego ruchu związkowego.

regionu<sup>22</sup>. Nic takiego dotychczas się nie zdarzyło. Także w państwach członkowskich o dotychczas stabilnych systemach rokowań zbiorowych zauważalne są zmiany wpływające na obniżenie jakości rokowań, ich deregulację i decentralizację, przy rosnącym znaczeniu procesów opartych głównie na dialogu w przedsiębiorstwach.

Stąd pojawiła się inicjatywa mająca przeciwdziałać marginalizacji rokowań zbiorowych. Ma ona swoje źródła w Filarze Praw Socjalnych przyjętym 17 listopada 2017 r. przez wszystkie państwa członkowskie UE na szczycie w Goeteborgu. Zasada 8 Filaru głosi: „Należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityk gospodarczych i społecznych oraz polityk zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi. Należy ich zachęcać do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych”<sup>23</sup>.

Nie wszyscy zdają sobie sprawę, że impuls dotyczący konkretnych rozwiązań w odniesieniu do promocji rokowań zbiorowych wyszedł ze strony europejskiego ruchu związkowego. Ursula von der Leyen, kiedy została w 2019 r. wybrana przewodniczącą Komisji Europejskiej, zadeklarowała, że chce przedstawić inicjatywę dotyczącą sprawiedliwych płac minimalnych w UE, co było reakcją na rosnący odsetek tzw. biednych pracujących, także w „starych” państwach członkowskich. Podczas konsultacji z partnerami społecznymi w 2020 r. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych po burzliwej dyskusji w gronie własnych członków (organizacje skandynawskie nie chciały słyszeć o jakichkolwiek unijnych regulacjach w tym obszarze, natomiast te z Europy Środkowo-Wschodniej pod przewodnictwem NSZZ „Solidarność” – wręcz przeciwnie) przedstawiła postulat promowania rokowań zbiorowych jako koniecznego elementu przyszłych rozwiązań legislacyjnych UE. Zostało to uwzględnione przez Komisję. W rezultacie takie zapisy stały się istotną częścią Dyrektywy Parlamentu i

22. S. Adamczyk, B. Surdykowska (2014). Nadzieje i rzeczywistość: oddziaływanie europejskiego modelu społecznego na stosunki przemysłowe w Europie Środkowo-Wschodniej, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2, s. 2-11.

23. [https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pl.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf) [dostęp 10.06.2023].





Rady UE 2022/2041/WE z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych płac minimalnych w UE (dalej: dyrektywa), choć nie zmieniono już jej tytułu<sup>24</sup>.

W uzasadnieniu do projektu dyrektywy Komisja stwierdziła, że negocjacje zbiorowe odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu ochrony adekwatnego minimalnego wynagrodzenia. W państwach o dużym zasięgu negocjacji zbiorowych zazwyczaj odsetek pracowników otrzymujących niskie wynagrodzenie jest mniejszy, minimalne wynagrodzenia są wyższe w stosunku do mediany wynagrodzeń, nierówności w wynagrodzeniach są mniejsze, a wynagrodzenia – wyższe niż w pozostałych państwach. W państwach członkowskich, w których ochrona minimalnego wynagrodzenia jest zapewniona wyłącznie na mocy układów zbiorowych, jego adekwatny poziom i odsetek pracowników objętych ochroną bezpośrednio zależą od cech systemu negocjacji zbiorowych i jego funkcjonowania. W państwach członkowskich, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, układy zbiorowe również mają duży wpływ na adekwatność poziomu minimalnego wynagrodzenia. Tak więc układy zbiorowe wpływają na ogólny rozwój wynagrodzeń i tym samym zapewniają wynagrodzenia powyżej minimalnego poziomu określonego w przepisach i prowadzą do poprawy tego poziomu.

W preambule do dyrektywy zwraca się uwagę, że tradycyjne struktury rokowań zbiorowych ulegają erozji, m.in. ze względu na zmiany strukturalne w gospodarce i wzrost niepewnych form zatrudnienia. Ponieważ rokowania zbiorowe na poziomie sektorowym i międzybranżowym są kluczowe dla zapewnienia adekwatnych wynagrodzeń minimalnych należy je promować i wzmacniać (motyw 16). W ślad za tym każde państwo członkowskie, w którym wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych wynosi poniżej 80 proc., powinno przyjąć środki mające na celu upowszechnienie rokowań zbiorowych oraz ustanowić plan działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych (motyw 25).

Preambuła wytycza kierunki interpretacji zapisów dyrektywy. Dla praktycznego stosowania dyrektywy w odniesieniu do układów zbiorowych kluczowy jest art. 4. W ustępie 1 zawiera on szereg zapisów zobowiązujących państwa członkowskie do upewnienia się czy zapewnione są warunki umożliwiające skuteczne negocjacje zbiorowe w sprawie wynagrodzeń. Dotyczy to następujących elementów: promowanie tworzenia i wzmacniania zdolności partnerów społecznych, w szczególności na

24. <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/dyrektywa-2022-2041-w-sprawie-adekwatnych-wynagrodzen-minimalnych-w-unii-72064402> [dostęp 10.06.2023].





poziomie sektora lub międzybranżowym; zachęcanie do konstruktywnych, sensownych i świadomych negocjacji w sprawie wynagrodzeń między partnerami społecznymi prowadzonych na równych prawach; podjęcie odpowiednich środków w celu ochrony korzystania z prawa do rokowań zbiorowych w zakresie ustalania płac oraz ochrony pracowników i przedstawicieli związków zawodowych przed działaniami dyskryminacyjnymi, a także ochrony obu stron uczestniczących w negocjacjach lub pragnących do nich przystąpić, przed wszelkimi aktami wzajemnej ingerencji. Celem jest zwiększenie zasięgu rokowań zbiorowych i ułatwienie korzystania z prawa do rokowań zbiorowych w zakresie ustalania wynagrodzeń. Większość postanowień art. 4 ust. 1 została zainspirowana istniejącymi konwencjami MOP.

Zgodnie z art. 4 ust. 2 państwa członkowskie, w których odsetek pracowników objętych rokowaniami zbiorowymi jest niższy niż 80 proc., są zobowiązane do podjęcia 2 działań: ustanowienia ram warunków sprzyjających zwiększenia zasięgu rokowań zbiorowych oraz przygotowanie planu działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych. Wskazany powyżej próg należy traktować jako wskaźnik uruchamiający wskazane powyżej obowiązki, a nie obowiązkowy cel do osiągnięcia. Dyrektywa w tym względzie nakłada bowiem obowiązek podjęcia działania, a nie rezultatu. Opracowanie ram warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym zależy wyłącznie od państw członkowskich. Dyrektywa daje tu dwie możliwości: państwa członkowskie mogą uchwalić odpowiednie prawo po konsultacji z partnerami społecznymi; lub takie ramy mogą zostać ustanowione wspólnie przez państwo członkowskie i partnerów społecznych.

W odniesieniu do planu działania, dyrektywa nie określa jego konkretnej treści, pozostawiając go w gestii państw członkowskich zgodnie z krajowymi tradycjami i praktykami oraz szanując autonomię partnerów społecznych. Plan działania powinien jednak spełniać pewne minimalne wymagania, a mianowicie zawierać jasny harmonogram i konkretne środki zapewniające skuteczność przewidzianych rozwiązań. Powinien on być poddawany przeglądowi co najmniej raz na pięć lat i w razie potrzeby aktualizowany. Jeżeli chodzi o jego przygotowanie przewidziano 3 opcje: ustalenie przez państwo członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi; wspólne przygotowanie w ramach dialogu trójstronnego; samodzielne przyjęcie przez partnerów społecznych i późniejsze zatwierdzenie przez państwo członkowskie. Niezależnie od przyjętej opcji na państwie członkowskim spoczywa obowiązek upublicznienia planu oraz jego notyfikacji w Komisji Europejskiej. Chociaż dyrektywa nie określa konkretnego terminu przyjęcia planu działania, oczekuje się, że państwa członkowskie, w których zasięg rokowań zbiorowych jest niższy niż 80 proc., opracują go do końca 2025 roku.

Warto także zwrócić uwagę, że Komisja uwzględniła jeszcze jeden postulat związków zawodowych, a mianowicie to, aby dyrektywie towarzyszyło zalecenie Rady UE, wzmacniające jej wydźwięk. Przygotowany przez Komisję projekt zalecenia Rady UE w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej został przyjęty 12 czerwca 2023 r. przez Radę Ministrów ds. Zatrudnienia (EPSCO) po ponad rocznych dyskusjach i poprawkach zgłaszanych przez przedstawicieli rządów państw członkowskich<sup>25</sup>. W zaleceniu została wprost przywołana przytoczona wyżej Zasada 8 Europejskiego Filaru Praw Socjalnych. Ministrowie państw członkowskich podkreślili, że rokowania zbiorowe są jednym z kluczowych narzędzi pomagających pracownikom i pracodawcom w dostosowywaniu się do zmieniającego się świata pracy. Państwa członkowskie UE mają więc umożliwić prowadzenie rokowań zbiorowych na wszystkich odpowiednich szczeblach, zachęcać do koordynacji między tymi szczeblami i w ich obrębie, wspierać większy zasięg rokowań i umożliwić ich skuteczność poprzez usunięcie instytucjonalnych lub prawnych barier dla dialogu wokół nowych form pracy lub niestandardowych form zatrudnienia oraz zapewnić stronom rokowań – w zgodzie z mającymi zastosowanie ramami prawnymi – swobody decydowania o kwestiach, które mają być przedmiotem rokowań. Jednocześnie Rada wskazała, że należy zapewnić pracownikom, członkom związków zawodowych i ich przedstawicielom ochronę podczas korzystania z ich prawa do rokowań zbiorowych przed wszelki-

”

**Ministrowie państw członkowskich podkreślili, że rokowania zbiorowe są jednym z kluczowych narzędzi pomagających pracownikom i pracodawcom w dostosowywaniu się do zmieniającego się świata pracy. Państwa członkowskie UE mają więc umożliwić prowadzenie rokowań zbiorowych na wszystkich odpowiednich szczeblach, zachęcać do koordynacji między tymi szczeblami i w ich obrębie, wspierać większy zasięg rokowań i umożliwić ich skuteczność poprzez usunięcie instytucjonalnych lub prawnych barier dla dialogu.**

25. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/en/pdf> [dostęp 10.07.2023].

mi środkami, które mogą być dla nich szkodliwe lub mogą mieć negatywny wpływ na ich zatrudnienie. Z drugiej natomiast strony także pracodawcy i ich przedstawiciele powinni być chronieni przed wszelkimi bezprawnymi środkami przy korzystaniu z prawa do rokowań zbiorowych.

## Próba podsumowania i refleksje na przyszłość

Pora na podsumowanie naszych rozważań. Cele omawianej tutaj dyrektywy polegające na zapewnieniu odpowiednich płac minimalnych, które zapewnią godny poziom życia i wzmocnią negocjacje zbiorowe, stanowią radykalną zmianę paradygmatu w spojrzeniu instytucji europejskich na płace i negocjacje zbiorowe w porównaniu z polityką prowadzoną w czasie kryzysu w strefie euro. Trzeba mieć na względzie, że ponad dziesięć lat temu sytuacja rysowała się całkowicie odmiennie. Dyrekcja Generalna ds. Gospodarczych i Finansowych Komisji Europejskiej (DG ECFIN) zalecała obniżenie ustawowych płac minimalnych i zakresu rokowań zbiorowych oraz ogólne ograniczenie uprawnień związków zawodowych do ustalania płac, przedstawiając to jako reformy „sprzyjające zatrudnieniu”<sup>26</sup>.

Jednak gra jeszcze się nie skończyła. Przyjęcie tego aktu prawnego spotkało się z zasadniczym sprzeciwem państw skandynawskich. Zarówno Dania jak i Szwecja głosowały w Radzie UE przeciwko dyrektywie<sup>27</sup>. Pierwszy z tych krajów zaskarżył w styczniu 2023 r. dyrektywę do Trybunału Sprawiedliwości UE<sup>28</sup>. W kwietniu 2023 r. do skargi tej przyłączył się rząd Szwecji. Głównym argumentem jest to, że dyrektywa podważa autonomię krajowych partnerów społecznych w odniesieniu do kształtowania płac. Gorszą wieścią dla europejskiego ruchu związkowego jest to, że skargę tę wspierają związki zawodowe z tych krajów, co ewidentnie narusza związkową solidarność ponad granicami. Jeszcze przed przyjęciem dyrektywy nordycka rada związków zawodowych napisała wprost do instytucji UE, że nie zgadza się z pozytywną opinią EKZZ dotyczącą tej inicjatywy. Związki skandynawskie jasno stwierdziły, że nie jest im potrzebna tego typu wiążąca regulacja, bo stwarza to zagrożenie ingerencją ze strony instytucji UE w ich krajowe, dobrze funkcjonujące stosunki przemysłowe. Tak więc, historia przyjmowania tej dyrektywy to nie jest przykład *fairly tale story* dla związków zawodowych. To też trzeba mieć na względzie, bo wciąż nie wiadomo, jakie stanowisko przyjmie Trybunał, a wytoczono naprawdę ciężkie armaty, włącznie z oskarżeniem o naruszenie zasady jednomyślności w kwestiach społecznych podczas głosowania w Radzie UE.

Jeżeli jednak dyrektywa 2022/2041/WE się ostatecznie przyjmie, to z perspektywy polskich stosunków przemysłowych jej przyjęcie jest pożądanym posunięciem, a wręcz kołem ratunkowym rzuconym związkom zawodowym. Po raz pierwszy władza publiczna, niezależnie z jakiego pochodziłaby nadania, będzie musiała przedstawiać plan działania na rzecz rozszerzenia zakresu rokowań zbiorowych. Od tego jednak daleko do rzeczywistego wzmocnienia układów zbiorowych pracy jako regulatora stosunków pracy. Jak to było pokazane w tym artykule na wybranych przykładach, podstawą zasięgu układów zbiorowych a co za tym idzie ich sprawczości jest przede wszystkim efektywne funkcjonowanie wyższych poziomów negocjacji. W przypadku Polski rząd Platformy Obywatelskiej odrzucając w 2013 r. propozycję uregulowania długości okresów rozliczeniowych wyłącznie w układach ponadzakładowych ujawnił swoje negatywne podejście do tej idei<sup>29</sup>. Jeżeli chodzi o rządy PiS nigdy do tej pory nie od-

26. T. Müller, T. Schulten (2022). Minimum-wages directive—history in the making, <https://www.socialeurope.eu/minimum-wages-directive-history-in-the-making> [dostęp 10.06.2023].

27. Węgry wstrzymały się od głosu, ale to już jest raczej odzwierciedlenie autorytarnego kursu, jaki rząd tego państwa członkowskiego przyjął wobec wzmocnienia praw pracowników.

28. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ef281a0a-1780-4879-a280-b4262313da74> [dostęp 10.06.2023].

29. Ł. Pisarczyk, K. Schiffer (2013). W stronę elastyczności – nowelizacja przepisów o czasie pracy. *Monitor Prawa Pracy*, 10, 508-515.





”

Według wiedzy PIP radykalnie spada liczba „żywych” zakładowych układów zbiorowych pracy. Sytuację ratują doraźne negocjacje płacowe, których statusu i umiejscowienia w naszym modelu rokowań zbiorowych nijak nie da się ogarnąć.

notowano zainteresowania tej opcji politycznej wzmocnieniem branżowego poziomu rokowań zbiorowych. Należy pamiętać, że centralizacja rokowań zbiorowych w Europie Zachodniej odbywała się w innych realiach historycznych, które obecnie są nie do odtworzenia. Wydaje się, że jedynym przykładem budowy sprawnie działającego systemu rokowań w drugiej połowie XX w., na którym mogły oprzeć się polskie związki, jest Hiszpania wychodząca z dyktatury frankistowskiej. Tak jednak się nie stało, być może z powodów które opisuje David Ost, stawiając mocną tezę o porzuceniu polskiej klasy pracowniczej przez jej ówczesne elity w początkowym okresie transformacji społeczno-gospodarczej<sup>30</sup>. Tak czy inaczej, związki zawodowe płacą obecnie wysoką cenę za to zaniechanie. Po 30 latach w miejsce budowania wyższych poziomów dialogu instytucjonalnego z pracodawcami, na naszych oczach rozsypuje się jego poziom zakładowy. Według wiedzy PIP radykalnie spada liczba „żywych” zakładowych układów zbiorowych pracy. Sytuację ratują doraźne negocjacje płacowe, których statusu i umiejscowienia w naszym modelu rokowań zbiorowych nijak nie da się ogarnąć.

Jest jednak dyrektywa unijna. Nie stanowi ona cudownego panaceum na polską niezdolność do prowadzenia bezpośredniego koordynowanego dialogu między pracą a kapitałem. Pokazuje ona długo oczekiwaną zmianę w dominującym poglądzie na rolę płacy minimalnej i rokowań zbiorowych – a nawet idzie o krok dalej, definiując zasady proceduralne, które nakładają na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia ulepszeń w tej dziedzinie. To od krajowych podmiotów politycznych zależy podjęcie niezbędnych inicjatyw politycznych w celu znacznego wzmocnienia zakresu rokowań zbiorowych. Trudno będzie to jednak osiągnąć przy inercji głównych interesariuszy. Historia stosunków przemysłowych w Europie uczy nas, że systemowe rozwiązania wyłaniają się wtedy, gdy siłą sprawczą jest reprezentacja pracownicza. Czego jednak polskie związki zawodowe mogą domagać w obecnej sytuacji, gdy nie istnieje branżowy poziom rokowań zbiorowych, a ten zakładowy jest w trakcie zapaści? Można formułować wiele propozycji, ale wskaźmy na cztery tylko elementy. Wbrew pozorom nie byłyby to propozycje nierealne, jednakże wymagające wkroczenia na niezbadany ląd pełen zagrożeń, lecz także i szans.

Po pierwsze, trzeba zacząć od poziomu przedsiębiorstwa i stworzyć takie mechanizmy, które uwolnią związki zawodowe od pokusy uciekania od zakładowych układów zbiorowych na rzecz regulaminów wynagradzania – obecna praktyka zaczyna stawać się zagrożeniem dla całej idei prowadzenia rokowań zbiorowych.

30. D. Ost (2007). *Klęska Solidarności. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*, Warszawa: Spektrum.

Przechodząc do poziomu ponadzakładowego, trzeba rozważyć uwolnienie istotnej części norm wykonywania pracy od gorsetu regulacyjnego dając partnerom społecznym możliwość (i obowiązek) ich kształtowania w określonych – nieprzekraczalnych ramach, także z ograniczeniem zasady korzystności. Temu ma pomóc działający mechanizm generalizacyjny, który pozwoli na sprawne rozszerzanie tego typu układów, aby zapobiec nieuczciwej konkurencji między pracodawcami. Przy tej okazji konieczna jest weryfikacja kryteriów tworzenia i funkcjonowania organizacji pracodawców. Obecnie jedynym celem większości z nich jest prowadzenie działalności lobbingowej a nie podejmowanie negocjacji ze związkami zawodowymi. Dziwaczna jest sytuacja kraju, w którym istnieje kilkaset podmiotów o statusie organizacji pracodawców, a nie ma układów ponadzakładowych.

Konieczne jest jednoznaczne powiązanie instytucji sporu zbiorowego z mechanizmem negocjowania układu zbiorowego – na wszystkich poziomach. Nie mogą to być instytucje od siebie rozdzielne tak jak to jest obecnie, co różni nas od większości rozwiniętych systemów stosunków przemysłowych.

I to, co najważniejsze. Nie uda się w Polsce stworzyć tak szybko efektywnego systemu negocjacji ponadzakładowych, nawet gdyby władza publiczna nagle tego zapragnęła. Ale warto skorzystać z modelu japońskiego, nawet w warunkach konfliktowego pluralizmu związkowego, z jakim mamy do czynienia w naszym kraju. Oznacza to formułowanie przez centrale związkowe wspólnych celów negocjacyjnych i przenoszenie ich na niższe poziomy. To z biegiem czasu może skłonić środowisko pracodawców, aby przystępować do negocjacji wyższego rzędu.

W niniejszym opracowaniu pokazana została różnorodność rozwiązań które mogą być wdrażane za pomocą mechanizmów rokowań zbiorowych. I to niezależnie od specyfiki danego kraju. W Polsce takie innowacyjne podejście występuje rzadko, bo rzadko uważamy układy zbiorowe za instrument sprawczy czegokolwiek. Dyrektywa 2022/2041/WE otworzyła niespodziewanie okno możliwości dla zmiany tej sytuacji. Przyczyniło się do tego wyraźne prospołeczne podejście obecnej Komisji Europejskiej, widoczne także w innych inicjatywach. Ale wszystkie okna mają jedną cechę – mogą się zamykać. Dlatego trzeba się spieszyć. Reprezentatywne polskie centrale związkowe sformułowały już wspólne postulaty naprawy naszego systemu rokowań zbiorowych. To krok we właściwym kierunku.

**Sławomir Adamczyk**

”

Konieczna jest weryfikacja kryteriów tworzenia i funkcjonowania organizacji pracodawców. Obecnie jedynym celem większości z nich jest prowadzenie działalności lobbingowej a nie podejmowanie negocjacji ze związkami zawodowymi. Dziwaczna jest sytuacja kraju, w którym istnieje kilkaset podmiotów o statusie organizacji pracodawców, a nie ma układów ponadzakładowych.









**dialog**  
społeczny  
**kluczem**  
do rozwoju  
**II edycja**

# Projekt *Dialog społeczny kluczem do rozwoju II edycja* realizowany jest przez Region Gdański NSZZ „Solidarność”



**dialog**  
społeczny  
**kluczem**  
do rozwoju  
**II edycja**



Region Gdański NSZZ „Solidarność” jest jedną z 33 regionalnych struktur największej centrali związkowej w Polsce. Gdańska „Solidarność” posiada dziesięć oddziałów i biur terenowych. W Zarządzie Regionu zarejestrowanych jest obecnie około 300 organizacji zakładowych zrzeszających ponad 30 tysięcy członków.

Wśród celów statutowych Związku znajdują się:

- zabezpieczanie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagrodzenia, warunków socjalno-bytowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podejmowanie działań w duchu dialogu społecznego, zmierzających do zharmonizowania interesów pracodawcy z interesami pracowników,
- wpływanie na kształt polityki gospodarczej i społecznej,
- podejmowanie działań na rzecz ochrony naturalnego środowiska człowieka.
- NSZZ „Solidarność” na szczeblu krajowym, jako organizacja reprezentatywna jest członkiem Rady Dialogu społecznego, na szczeblu regionalnym natomiast wojewódzkich rad dialogu społecznego. W wielu zakładach pracy bierze udział w negocjacjach zbiorowych.

Region Gdański NSZZ „Solidarność” posiada wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów zarówno innowacyjnych, jak i szkoleniowych. Pozyskiwaniem funduszy strukturalnych i realizacją związanych z nimi projektów w Regionie Gdańskim zajmuje się Dział Programów Europejskich.

# **Projekt finansowany jest z Funduszy Norweskich 2014-2021**

**Fundusze Norweskie i fundusze EOG reprezentują wkład Norwegii w tworzenie Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej.**

**Bardziej przejrzysty i uczciwy rynek pracy jest głównym obszarem programu Funduszy Norweskich w Polsce. Program „Dialog społeczny – godna praca” wspiera współpracę między pracodawcami, pracownikami i władzami publicznymi w zakresie promowania uczciwych i godnych warunków zatrudnienia, rozwoju rynku pracy oraz integracji społecznej.**

**W ramach Funduszy Norweskich i funduszy EOG Norwegia przyczynia się do ograniczenia nierówności społecznych i ekonomicznych oraz wzmocnienia relacji dwustronnych z państwami beneficjentami z Europy Środkowej i Południowej i obszaru Morza Bałtyckiego. Norwegia ściśle współpracuje z UE w ramach Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG).**