

ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Sygnalizujemy, że na stronie Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (dalej: „UZP”). Projekt wdraża do naszego porządku prawnego przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Kontakt:

wroclaw@explico.com.pl

W projekcie UZP proponuje się między innymi:

Zobacz inne:

www.explico.com.pl

- 1) otwarty zakres przedmiotowy zakładowego układu zbiorowego pracy i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Partnerzy społeczni w ramach prowadzonych rokowań będą mogli wspólnie ustalić, w jakim zakresie układ zbiorowy pracy może odmiennie regulować środowisko pracy, niż przewidują to rozwiązania ustawowe. Do stron układu zbiorowego pracy należeć będzie uzgodnienie, czy dokument ten ma zawierać postulaty o charakterze kompleksowym, czy jedynie zmieniać niektóre aspekty stosunków pracy funkcjonujące w przedsiębiorstwie. Otwarty katalog spraw realizuje również wymóg zwiększenia dynamiki układowej w krajach członkowskich wynikający z dyrektywy 2022/2041;
- 2) wprowadzenie określonego czasu obowiązywania układów zbiorowych: (i) 5 lat dla zakładowego układu zbiorowego pracy, oraz (ii) 10 lat dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- 3) wprowadzenie elektronicznego zgłoszenia do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy w celu uproszczenia rejestracji. Zaproponowane przepisy zakładają, że zgłoszenie do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy polegać będzie na wprowadzeniu do systemu teleinformatycznego uproszczonych danych na formularzu elektronicznym udostępnionym na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy.

Jak czytamy na stronach Rządowego Centrum Legislacji, UZP ma być całościową regulacją dotyczącą określania zasad zawierania i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i opartych na ustawie porozumień zbiorowych. Wyodrębnienie z Kodeksu pracy osobnej regulacji, dotyczącej układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, wiąże się z przyjęciem odmiennej (szerszej) niż kodeksowa definicji „pracodawcy”. *Ponadto projekt ustawy o UZP jest realizacją najistotniejszych postulatów zgłaszanych od wielu lat przez partnerów społecznych. W szczególności tych dotyczących uproszczenia procedury zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy. Projekt uwzględni również wnioski, zawarte w dokonanej w ramach Krajowego Programu Odbudowy, - dalej „KPO”, ekspertyzy, sporządzonej przez dr. B. Mądrzyckiego i prof. Ł. Pisarczyka [1]. Jej przedmiotem była analiza przyczyn kryzysu układów zbiorowych pracy oraz sformułowanie wniosków co do działań, które mogłyby zostać podjęte w celu zmiany obecnej sytuacji (w celu ożywienia praktyki układowej i zwiększenia zakresu stosowania porozumień). Autorzy ekspertyzy wskazali, że zmiana sytuacji układów zbiorowych wymaga zmiany podejścia i strategii samych partnerów społecznych, jak również przebudowy ram prawnych. Ich zdaniem obecne ramy prawne nie tworzą zachęt, a wręcz utrudniają lub demotywią partnerów społecznych do prowadzenia negocjacji układowych. Jako niedogodność wskazano wymóg rejestracji układu, który przedłuża procedurę zawarcia układu zbiorowego. Uproszczenie trybu zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy powinno przyczynić się do zwiększenia liczby zawieranych układów.*

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

**Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej*