



FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO, SZKLARSKIEGO I CERAMICZNEGO W POLSCE

CZŁONEK OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

40-087 KATOWICE, ul. Sokolska 80 Tel.: 32/258-71-20

e-mail: FederacjaChemikow@interia.pl strona internetowa: <http://www.fzzchemikow.com.pl>

Konto Bankowe: PKO BP II/o Katowice Nr 10 1020 2313 0000 3102 0161 6846

Katowice, dnia 11 lipca 2024 r.

SEKCJE KRAJOWE:

- * PRZEM. FARB I LAKIERÓW,
OBRONNEGO TWORZYW
SZTUCZNYCH I WŁÓKIEN
CHEMICZNYCH
- * PRZEM. GUMOWEGO
I PAPIERNICZEGO
- * PRZEM. NAWOZOWEGO
- * PRZEM. ORGANICZNEGO
I NIEORGANICZNEGO
- * PRZEM. SZKLARSKIEGO
CERAMICZNEGO
I POZOSTALE

L.dz56/24.

**Pan
Paweł Śmigieński
Dyrektor
Wydziału Prawno-Interwencyjnego
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych**

Działając w imieniu Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego w Polsce (dalej Federacja), jako jej Przewodniczący, w związku z otrzymaniem projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych przygotowanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (numer w wykazie prac UC34), zwanego dalej „Projektem” poniżej zgłaszam uwagi do Projektu.

Uwagi o charakterze ogólnym.

Celem projektu jest zachęcenie pracodawców do zawierania układów zbiorowych pracy. Ożywienie rokowań ma spowodować uproszczenie procedury rejestracji układów zbiorowych pracy oraz wprowadzenie terminowego okresu ich obowiązywania połączonego z obowiązkiem prowadzenia przez pracodawców rokowań ze stroną społeczną w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.

W ocenie Federacji powyższe założenia mogą zniechęcić pracodawców do zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy (dalej ZUZP). Rokowania będą bowiem prowadzone tylko dla wypełnienia wymogu ustawowego i ich celem nie będzie zawarcie ZUZP, a jedynie spełnienie nowego prawnego obowiązku nałożonego na pracodawców. Wprowadzenie możliwości zawierania układów



SANATORIUM
UZDROWISKOWE
CHEMIK Sp. z o.o

ul. Wojska Polskiego 17
57-340 DUSZNIKI-ZDRÓJ
Tel. Sekret. (74) 86 - 69 - 209
Tel. Recep. (74) 86 - 69 - 475
Fax. (74) 86 - 69 - 209

www.chemikduszniki.pl

zbiorowych pracy wyłącznie na czas oznaczony, w tym przekształcenie obowiązujących układów zawartych na czas oznaczony w układy terminowe, spowoduje skutek odwrotny od zamierzonego.

Strony powinny mieć możliwość zadecydowania na jaki okres zawierają układ. Przekształcenie Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy (dalej „PUZP”) w układy zawarte na okres 10 lat po wejściu w życie omawianej ustawy spowoduje, że po upływie tego okresu w Polsce nie będą funkcjonowały PUZP. Projekt nie zawiera żadnych zachęt do zawierania PUZP. Brak jest też spójnej wizji jakie kwestie powinny regulować PUZP i dla kogo mają one być adresowane. Ożywienie rokowań w sprawie zawierania PUZP powinno nastąpić przez zachętę dla pracodawców do zrzeszania się w organizacjach powiązanych według klucza branżowego. Przepisy powinny zarówno zachęcać do tworzenia takich zrzeszeń jak i do występowania przez te zrzeszenia z inicjatywą układową na szczeblu ponadzakładowym. Aktualnie pracodawcy nie mają żadnego faktycznego interesu do zawierania PUZP i Projekt tej sytuacji nie zmienia.

Uwagi do poszczególnych przepisów projektu:

1. Art. 2 pkt. 4 – definicja organizacji związkowej.

Federacja popiera zmianę definicji organizacji związkowej zawartą w projekcie w stosunku do definicji przewidzianych w art. 238 Kodeksu Pracy. Z nowej definicji wprost wynika, że organizacją związkową jest zarówno międzyzakładowa organizacja związkowa, ponadzakładowe organizacje związkowe (federacje i konfederacje) oraz zakładowe organizacje związkowe.

Powyższa zmiana wynika z przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854), zwaną dalej „uzz”, tj. art. 38 uzz nakazującego

do federacji i konfederacji stosować przepisy ustawy dotyczące związków zawodowych oraz art. 34 ust. 1 uzz nakazującego stosowanie art. 25¹-33¹ do międzyzakładowych organizacji związkowej.

Jednakże powyższa zmiana powinna mieć również odzwierciedlenie w innych aktach prawnych, tak aby nie było wątpliwości co do statutu tych organizacji oraz przysługujących im uprawnień. Skutkiem tej zmiany powinno być ujednoczenie terminologii odnoszącej się do organizacji związkowych w całym systemie prawa, bowiem obecnie ustawodawca używa zamiennie pojęć „związki zawodowe” i „organizacje związkowe”.

W tym zakresie Federacja postuluje o odpowiednią zmianę art. 17 ust. 1 pkt 39 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2805), zwaną dalej „CIT”. Zgodnie z powołanym przepisem *Wolne od podatku są: dochody związków zawodowych, społeczno-zawodowych organizacji rolników, izb rolniczych, izb gospodarczych, organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła, spółdzielczych związków rewizyjnych, organizacji pracodawców, partii politycznych, europejskich partii politycznych i europejskich fundacji politycznych, działających na podstawie odrębnych przepisów - w części przeznaczonych na cele statutowe, z wyłączeniem działalności gospodarczej.*

Wprowadzając CIT ustawodawca posłużył się terminem potocznym „związek zawodowy” nie dokonując rozróżnienia poszczególnych form tego rodzaju zrzeszenia. W tym miejscu należy nadmienić, że związki zawodowe są zrzeszeniem mającym przyznaną przez ustawodawcę największą swobodę statutową przez co mogą one mieć skomplikowaną strukturę organizacyjną z uwagi na zakres działalności i jej charakter. Dlatego ze względu na zaproponowaną w Projekcie zmianę definicji organizacji związkowej należy konsekwentnie wprowadzić to pojęcie do całego systemu prawnego, w szczególności do treści art. 17 ust. 1 pkt 39 CIT. Odpowiednik powyższej definicji

zawartej w projekcie powinien również znaleźć się w art. 1¹ uzz uzupełniając katalog definicji ustawowych tejże ustawy (przy odpowiedniej zmianie reakcji art. 11 uzz), tak aby nie było wątpliwości co do reżimu prawnego obowiązującego organizację związkową niezależnie od sfer działalności prowadzonej przez nią działalności (zakładowego, ponadzakładowego, ogólnopolskiego).

Należy nadmienić, że dotychczas organy skarbowe nie kwestionowały wykładni, w ramach której na równi ze związkiem zawodowym powyższe zwolnienie przysługuje federacjom oraz konfederacjom uznając federacje i konfederacje za związek zawodowy. Natomiast w interpretacji indywidualnej z dnia 21 listopada 2023 r., Znak: 0111-KDIB1-1.4010.542.2023.1.KM Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, nie odpowiedział na pytanie objęte wnioskiem o interpretację wskazując, że wnioskodawca będący federacją nie posiada statusu podmiotu uprawnionego i nie korzysta ze zwolnienia od opodatkowania na mocy art. 17 ust. 1 pkt 39 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, bowiem federacje nie są wymienione w powyższym przepisie. Oznacza to, że organ skarbowy uznał federacje za inną niż związek zawodowy osobę prawną.

Z uwagi na zerwanie z dotychczasową wykładnią ww. przepisu przez organ skarbowy, oderwaną od brzmienia art. 24 ust. 2 w zw. z art. 38 uzz, konieczne jest doprecyzowanie cytowanego powyżej art. 17 ust. 1 pkt 39 CIT, który odnosi się do terminu „związek zawodowy”. Przepis ten powinien referować do pojęcia organizacji związkowej, które to pojęcie powinno zostać ujednoczone w całym systemie prawa. Jednocześnie powyższa zmiana powinna potwierdzać dotychczasową intencję ustawodawcy stosowania powyższego zwolnienia do wszystkich form organizacji związkowych od wprowadzania zwolnienia od podatku dochodów tych organizacji w części przeznaczony na cele statutowe, z wyłączeniem działalności gospodarczej.

Wskazać w tym miejscu należy, iż zgodnie z art. 24 ust. 2 uzz związki zawodowe korzystają ze zwolnień podatkowych przewidzianych dla stowarzyszeń. Na mocy art. 38 uzz wszelkie przepisy ustawy dotyczące związków zawodowych stosuje się odpowiednio

do organizacji związkowych, o których mowa w art. 11 ust. 1 i 2, z wyłączeniem przepisu art. 12 ust. 1 w części dotyczącej liczby założycieli związku, a w części dotyczącej liczby członków związku przepisu art. 17 ust. 1 pkt 39, tj. m.in. do federacji. Z art. 24 ust. 2 uzz wynika generalny nakaz dot. stosowania zwolnień podatkowych wobec związków zawodowych (a zatem i federacji i konfederacji związków zawodowych). To właśnie wskazany przepis statuuje wyjściową zasadę, na mocy której pozostałe ustawy precyzują zakres jak i formę zwolnień podatkowych przewidzianych dla związków zawodowych i organizacji związkowych. Potwierdza to jasno chronologia wprowadzenia ww. przepisów — przeto ustawa o związkach zawodowych (w tym art. 24 ust. 2 uzz oraz art. 38 uzz) weszła w życie w 1991 r., zaś regulacja art. 17 ust. 1 pkt 39 CIT weszła w życie dopiero w roku 2005. Z samej zatem kolejności działań prawodawczych wynika jasno, iż art. 17 ust. 1 pkt 39 CIT jest wyrazem realizacji normy art. 24 ust. 2 uzz, iż przepis art. 24 ust. 2 uzz od początku zrównywał w zwolnieniach podatkowych związki zawodowe ze stowarzyszeniami, nie stanowiąc jednocześnie bezpośredniej podstawy zwolnienia podatkowego. Do dnia 31 grudnia 1991 r. obowiązywały przepisy dotyczące ulg i zwolnień od podatku dochodowego od osób prawnych przysługujące na mocy innych szczególnych ustaw. Po 31 grudnia 1991 r. art. 40 ustawy o CIT uchylił te przepisy, które dawały osobom prawnym prawo do konkretnych ulg i zwolnień, tj. wskazywały okoliczności pozwalające na zmniejszenie podatku, bądź wyłączające opodatkowanie podatkiem od towarów i usług. Z racji, iż artykuł 24 ust. 2 uzz nigdy nie określał i nie określa konkretnego zwolnienia podatkowego, nie został uchylony przez art. 40 CIT. Należy zatem przyjąć, że obowiązuje on do dzisiaj i to również na gruncie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Wynika z tego jasno, iż oczywistym zamysłem ustawodawcy było odpowiednie stosowanie ustawy o związkach zawodowych (w tym art. 24 ust. 2 uzz oraz art. 38 uzz) do przepisów innych ustaw szczególnych, w tym do CIT.

Federacja podnosi także, iż powyższe stanowisko potwierdzone zostało również w piśmiennictwie. Zgodnie z opracowaniem prof. Krzysztofa Barana: „*do federacji i*

konfederacji związkowych w systemie ustawodawstwa polskiego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące związków zawodowych, z wyjątkiem postanowień art. 12 ust. 1 u.z.z. w części dotyczącej liczby założycieli związku i art. 17 ust. 1 pkt 3 u.z.z. w części dotyczącej liczby członków. Oznacza to w praktyce, że federacje i konfederacje mają analogiczne kompetencje jak związki zawodowe”.

Z przedstawionych powyżej względów wprowadzenie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych powinno również uporządkować terminologię w innych aktach prawnych regulujących funkcjonowanie organizacji związkowych. Dlatego Federacja postuluje o dokonanie powyższej zmiany, bowiem nie może być sytuacji w ramach której Projekt uznaje federację i konfederację za formę organizacji związkowej natomiast na gruncie przepisów podatkowych są one traktowane jako inne niż związki zawodowe osoby prawne.

2. Art. 3 ust. 3 – zakres przedmiotowy ZUZP oraz PUZP

Projekt rozszerza zakres regulacji układowej, w stosunku do dotychczasowego brzmienia art. 240 § 1 Kodeksu Pracy. Część postanowień wyliczonych w katalogu przewidzianym w art. 3 ust. 3 Projektu dotyczy zakładowych przepisów prawa pracy, które pracodawcy są obecnie obowiązani ustalić w Regulaminie Pracy. Z nieznanymi jednak przyczyn ustawodawca nie zdecydował się zrównać katalogu z art. 3 ust. 3 Projektu z katalogiem przewidzianym w art. 104¹ § 1 Kodeksu Pracy.

Powoduje to, że pracodawcy zawierający ZUZP nadal będą zmuszeni do wydania Regulaminu Pracy. Brak jest jednocześnie przepisu, który stanowiłby, jak ma zachować się pracodawca, który jest objęty ZUZP, którego postanowienia tylko częściowo regulują materię zastrzoną dla Regulaminu Pracy. Z aktualnego brzmienia art. 104 § 1¹ Kodeksu Pracy wynika bowiem, że Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza Regulamin Pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. Uregulowanie w ZUZP tylko części materii

przewidzianej dla Regulaminów Pracy powoduje, że pracodawcy nadal będą obowiązani do ich ustalania w zakresie nieobjętą treścią układu.

Z tego względu katalog w art. 3 ust. 3 Projektu powinien być poszerzony o wszystkie elementy zastrzeżone obecnie dla Regulaminów Pracy, a art. 104 § 1 kodeksu pracy powinien zostać znowelizowany analogicznie do brzmienia art. 77¹ Kodeksu pracy (po zmianie wynikającej z art. 35 pkt. 4 projektu). Organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników powinny ustalać układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Dopiero brak regulacji układowej powinien rodzić obowiązek ustalenia Regulaminu Pracy. W ocenie Federacji powyższe rozwiązanie skuteczniej od ewentualnych sankcji skłoniłoby pracodawców do zwierania ZUZP, który stanowiłby wówczas kompleksowe źródło zakładowego prawa pracy. Powyższa zmiana korespondowałaby z propozycją zmiany art. 67²⁰ Kodeksu Pracy zaproponowaną w art. 35 pkt. 3 Projektu. Federacja nie znajduje uzasadnienia dla tego ustawodawca chce nadać zasadą wykonywania pracy zdalnej rangę układową, przy jednoczesnym pozostawieniu dotychczasowej regulacji dotyczącej Regulaminów Pracy.

Proponowane rozwiązanie byłoby również korzystne dla pracodawców należących do jednej grupy kapitałowej. W takim przypadku odpowiednia regulacja PUZP pozwalałaby na przystępowanie do takiego PUZP nowo utworzonych pracodawców, zwalniając ich z obowiązku ustalenia osobnego Regulaminu Pracy i Regulaminu Wynagradzania, bowiem PUZP mógłby określać jednolite zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników w obrębie całej grupy.

3. Art. 5 ust. 2 lit. a (strony PUZP – organizacja pracodawców).

W stosunku do regulacji zawartej w art. 241¹⁴ kodeksu pracy w art. 5 ust. 2 lit. a Projektu brak jest postanowienia, z którego wynika, że uprawnionymi do zawarcia PZUP są organizacje pracodawców działające **w imieniu zrzeszonych w tej organizacji**

pracodawców. Zgodnie z art. 4 ust. 2 Projektu PUZP może być zawarty dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawców, którzy są objęci jego postanowieniami, chyba że w jego treści zostanie to ustalone inaczej. Brak jest normy, z której wynika, że organizacje pracodawców mogą zawierać PUZP wyłącznie w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców. W przeciwieństwie do definicji organizacji związkowej zawartej w art. 2 pkt. 4 Projektu w definicji organizacji pracodawców nie zawarto wyrażenia „*dla których ponadzakładowy układ zbiorowy jest zawierany*”. Jeżeli intencją ustawodawcy jest, że organizacje pracodawców mają mieć uprawnienie do zawierania PZUP dla wszystkich pracodawców z danego sektora lub branży, niezależnie od tego czy dany pracodawca działający w tej branży lub sektorze jest zrzeszony w danej organizacji pracodawców, to uprawnienie powinno wprost wynikać z Projektu. Analogiczne uprawnienie powinno zostać przyznane ponadzakładowym organizacjom związkowym.

4. Art. 5 ust. 12 – Obowiązek podjęcia rokowań.

Projekt nie rozwiązuje jednego z elementarnych problemów związanych z zawieraniem ZUZP i PUZP, tj. występowania wielości podmiotów po stronie organizacji związkowej. Zgodnie z redakcją wstępu do wyliczenia normy z art. 5 ust. 12 Projektu *Strona uprawniona do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań: W przypadku wystąpienia przez pracodawcę z inicjatywą rokowań drugą stroną będzie organizacja związkowa, a dokładnie zakładowa organizacja związkowa, o której mowa w art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową zatrudnione u jednego pracodawcy. U jednego pracodawcy może występować więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa. Często brak porozumienia w obrębie tych organizacji powoduje, że nie jest możliwe zawarcie ZUZP lub protokołu dodatkowego do zawartego ZUZP. Aby projekt realizował zamierzone cele,*

przepisy Projektu powinny rozstrzygać tryb przedstawiania przez organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska oraz skutki braku takiego stanowiska. Projekt powinien też rozstrzygać, które organizacje są uprawnione do dalszego prowadzenia rokowań, w przypadku braku wspólnego stanowiska. Problem ten jest szczególnie istotny w przypadku rokowań prowadzonych w celu zmiany ZUZP. Często stornami ZUZP są zakładowe organizacje związkowe, które utraciły status organizacji reprezentatywnej i nie mają mandatu załogi do reprezentowania ich interesów, ale występują w grupie organizacji będących stroną ZUZP. Postawa tych organizacji uniemożliwia często dokonanie jakichkolwiek zmian w ZUZP, a pracodawca i pozostałe organizacje są zakładnikami stanowiska takiej organizacji. Z tego względu przepisy projektu powinny również zawierać postanowienia określające skutki oświadczeń składanych przez pojedyncze zakładowe organizacje związkowe w sytuacji, gdy występuje wielość podmiotów będących stroną ZUZP. Należy też zastanowić się nad uregulowaniem konsekwencji utraty statusu organizacji reprezentatywnej, przez organizację będącą stroną ZUZP, w sytuacji występowania wielości podmiotów reprezentujących pracowników jako strona ZUZP.

5. Art. 8 ust. 1 i 2 – obowiązek zawierania ZUZP i PUZP na czas oznaczony

Z uwagi, że ZUZP oraz PUZP stanowi umowę, strony tejże umowy powinny mieć swobodę w zakresie rozstrzygnięcia okresu jej obowiązywania. Pobudzenie dialogu społecznego na szczeblu zakładowym powinno nastąpić przez poszerzenie zakresu regulacji układowej, tak aby ZUZP regulował w całości zakładowe prawo pracy. Dialog ponadzakładowy powinien zostać wzmocniony przez tworzenie zachęt dla pracodawców do zrzeszania się w organizacjach pracodawców. Brak zainteresowania po stronie pracodawców jest główną przyczyną niezawierania PUZP. W tym zakresie powinny być stworzone ulgi dla zakładów pracy objętych PUZP, np. przez wprowadzenie większych zwolnień od podatku dla świadczeń przyznawanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przez pracodawców objętych PUZP lub obniżenia składek na Fundusz

Emerytur Pomostowych dla pracowników objętych PUZP wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Wprowadzenie w art. 11 Projektu obowiązku corocznej oceny aktualności ZUZP lub PUZP wraz z aktualizacją informacji, o których mowa w art. 19 pkt. 6 i 7 i tak wymusza prowadzenie przez strony ZUZP co roku rokowań. Należy nadmienić, że takie rokowania dla stron układów wiążą się z poniesieniem kosztów udziału ekspertów oraz zaangażowania pracowników i działaczy związkowych. Terminowy charakter układów spowoduje jedynie, że rokowania poprzedzające upływ terminu obowiązywania danego układu, będą prowadzone nie tylko w sprawie ewentualnego protokołu dodatkowego do istniejącego układu, ale także nad nowym układem. Wydłuży to ich czas oraz zwiększy koszt ich prowadzenia. Powyższe może skłonić strony układów do zastąpienia ich na szczeblu zakładowym Regulaminami Pracy i Regulaminami Wynagradzania – bowiem w stosunku do tych dokumentów nie istnieje prawny obowiązek oceny aktualności ich postanowień.

Art. 9 ust. 3 – zakaz wstecznej mocy postanowień układowych.

Wprowadzenia zakazu wstecznej mocy prawa zakładowego może zaburzyć wypracowane dotychczas zasady negocjacji wzrostu wynagrodzeń w zakładach pracy. Od 1 stycznia 2010 r. przestała obowiązywać ustawa z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2, z późn. zm.). Wraz z jej uchyceniem brak jest w Polsce ustawowych regulacji określających w zakładach pracy zasady przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku, w tym zasady prowadzenia rokowań w tych sprawach.

W tym zakresie pracodawcy oraz związki zawodowe wypracowali zasady prowadzenia rokowań, które różnią się w zależności od warunków panujących w poszczególnych zakładach pracy. Niezależnie od tych różnic w wielu przypadkach zasady te zostały implementowane do ZUZP.

Jedną z często stosowanych praktyk jest podejmowanie rokowań w sprawie wzrostu wynagrodzeń w danym roku po zakończeniu pierwszego kwartału danego roku i prowadzenie ich do zakończenia drugiego kwartału danego roku lub do zawarcia porozumienia. Powszechnie przyjmowanym rozwiązaniem jest ustalenie mocy obowiązującej wynegocjowanego porozumienia płacowego ze skutkiem od 1 stycznia danego roku, bowiem rokowania płacowe są prowadzone na dany rok. Rozwiązanie to usuwa presję związaną z czasem prowadzenia rokowań oraz zabezpiecza interesy płacowe pracowników.

Proponowana regulacja zniweczy możliwość zawierania opisanych powyżej porozumień, co osłabi pozycję negocjacyjną strony społecznej. Pracodawcy będą zainteresowani przedłużaniem rokowań, bowiem im później zostanie zarejestrowany protokół dodatkowy, tym mniejsze będzie obciążenie funduszu wynagrodzeń. Powyższe rozwiązanie również może skłonić Strony ZUZP do zastąpienie regulacji układowej Regulaminem Wynagradzania, bowiem zakaz wstecznej mocy obowiązywania przepisów dotyczy tylko postanowień układowych, a nie ogólnie przepisów zakładowych źródeł prawa pracy.

W tym miejscu należy również nadmienić, że konieczność określana wstecznej mocy obowiązywania postanowień układowych wynika często z niepewności co do terminu rejestracji układu lub protokołu dodatkowego. Obecnie obowiązujące zasady rejestracji oraz różna praktyka Okręgowych Państwowych Inspekcji Pracy powoduje, że strony układów nie mogą mieć pewności co do czasu trwania postępowania rejestrowego oraz czy układ lub protokół dodatkowy zostaną zarejestrowane.

Art. 41 ust. 1 – przekształcenie istniejących ZUZP i PUZP w umowy terminowe

Przekształcenie układów w umowy terminowe może wprowadzić odwrotny skutek od zamierzonego. W ocenie Federacji powyższe rozwiązanie spowoduje całkowite wygaszenie istniejących PUZP przy jednoczesnym braku zawierania w ich miejsce

nowych PUZP. W zakresie ZUZP istnieje uzasadniona obawa, że część pracodawców uzna nowe przepisy za możliwość do rozwiązania układu z upływem ustawowego okresu ich obowiązywania zdejmując z siebie negatywne skutki wizerunkowe złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu układu. ZUZP zabezpieczają interesy pracowników. Ich treść jest wynikiem wieloletniego dorobku dialogu społecznego przedstawicieli załóg z pracodawcami. Ustalenia dotyczące systemów czasu pracy czy też negocjacji wzrostu wynagrodzeń są wynikiem ustaleń, które często były implementowane do ZUZP wraz z zawieraniem innych porozumień zbiorowych (np. porozumień kończących spory zbiorowe lub towarzyszących przejściu części zakładu pracy na innego pracodawcę). Przy tych okazjach były zawierane porozumienia zbiorowe, często obowiązujące przez okres 5 lub nawet 10 lat. Treść tych porozumień miała wpływ na ZUZP. Przekształcenie tych układów na umowy terminowe może zniweczyć wieloletni dorobek negocjacyjnego kształtownika zakładowego prawa pracy. Federacja stoi na stanowisku, że strony mające zdolność układową powinny same rozstrzygać, czy układy mają być zawierane na czas oznaczony, czy nieoznaczony. Pobudzenie dialogi społecznego nie powinno odbywać się przez wprowadzenie groźby wygaśnięcia przepisów zakładowych. Proponowane w Projekcie rozwiązanie obniża pozycję negocjacyjną organizacji związkowych i w wielu zakładach pracy będzie stanowiło krok wstecz w zakresie praw i wolności pracowniczych.

Wnioski

Rozpoczęcie przez ustawodawcę prac nad zmianą przepisów regulujących zawierania i funkcjonowanie układów zbiorowych pracy jest krokiem w dobrym kierunku.

Niestety w zakresie PUZP proponowane regulacje nie spełnią zakładanych oczekiwań. W ocenie Federacji zmiany dotyczące PUZP powinny być połączone ze zmianami dotyczącymi ustalenia minimalnego wynagrodzenia za pracę, tak aby wynagrodzenie to było ustalane przez partnerów społecznych dla branż, a nie na poziomie krajowym. Tyko wówczas organizacje pracodawców będą realnie zainteresowane kształtowaniem

ponadzakładowego prawa pracy w wyniku rokowań z ponadzakładowymi organizacjami związkowymi. Należy wprowadzić rozwiązania zachęcające do zawierania PUZP i przystępowania do nich przez pracodawców.

Strony mające zdolność układową powinny też zachować swobodę w zakresie określenia terminu obowiązywania układów. Przekształcenie obowiązujących ZUZP w umowy terminowe w wielu zakładach nie ożywi dialogu społecznego tylko go zakończy. Rozwiązanie to osłabi cały ruch związkowy.

Projektowi powinno towarzyszyć ujednoczenie terminologii odnoszącej się do organizacji związkowych w innych aktach prawnych.

Z wyrazami szacunku
PRZEWODNICZĄCY
Federacji Zw. Zaw. Przem. Chem. Szklar.
i Ceram. W Polsce
Krajewski
Andrzej Krajewski