



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 25 stycznia 2013 r.

Władysław Kosiniak-Kamysz

DPR-I-021- 19/2013

Pan
Radosław Sikorski
Minister Spraw Zagranicznych

Szanowny Panie Ministrze

W nawiązaniu do pisma z dnia 22 stycznia br. (znak: DPUE-920-16-13/jf/1) dotyczącego projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych pragnę przestawić poniższe wyjaśnienia.

Jak słusznie stwierdzono w piśmie Pana Ministra, *dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy* nie definiuje układów, porozumień zawieranych na szczeblu krajowym bądź regionalnym, systemu ustawowego zapewniającego zawieranie takich aktów dla spraw będących przedmiotem regulacji dyrektywy, ani układów, porozumień zawieranych na właściwym szczeblu. W szczególności brak jest w dyrektywie wskazówek dotyczących kryteriów uznawania danych układów czy porozumień za zawierane na szczeblu krajowym bądź regionalnym.

Stosowanie postanowień dyrektywy 2003/88/WE nie może jednak abstrahować od rozwoju i specyfiki stosunków przemysłowych poszczególnych państw członkowskich. Projektowane i przyjęte w latach 90-tych postanowienia dyrektywy 93/104/WE (dyrektywa 2003/88/WE stanowi jej tekst ujednolicony, obejmując późniejsze zmiany) uwzględniają w głównej mierze charakter stosunków przemysłowych ówczesnych członków Unii Europejskiej. Rozwinięty w większości „starych” państw członkowskich system zawierania układów zbiorowych, porozumień na poziomie krajowym, regionalnym, najczęściej w formie sektorowej, nie wymaga podejmowania w wielu przypadkach kroków ustawowych. Dla przykładu w Niemczech dominują regionalne sektorowe układy zbiorowe, co do zasady odpowiadające obszarowi państw federalnych. Układy zbiorowe nie mają mocy wiążącej *erga omnes*, niemniej ustawodawstwo niemieckie przewiduje możliwość nadania układowi takiej mocy przez ministra pracy. Instytucja układów zbiorowych zawieranych na poziomie krajowym jest natomiast znana w Hiszpanii. Istnieją również państwa, w których układy, porozumienia zbiorowe na poziomie

krajowym ustalają pewien zakres ram dla negocjowania układów na niższych poziomach. Z tego rodzaju sytuacją mamy do czynienia w Belgii.

Warto dodać, że na potrzebę aktualizacji dyrektywy w zakresie wydłużania okresu rozliczeniowego wskazywała analiza Komisji Europejskiej, której wynikiem była przedstawiona w 2004 r. propozycja zmian do dyrektywy 2003/88/WE. W projekcie zmian zaproponowano, aby również na mocy ustawodawstwa, z powodów obiektywnych lub technicznych lub z powodów mających wpływ na organizację pracy, można było wydłużać okres rozliczeniowy do dwunastu miesięcy.

Odnosząc się do uregulowań obowiązujących w polskim systemie prawnym należy stwierdzić, że przepisy Działu XI Kodeksu pracy przewidują zawieranie zakładowych oraz ponadzakładowych układów zbiorowych. Co do zasady układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony postanowią inaczej (art. 239 § 1 Kodeksu pracy). Możliwe jest zatem dokonywanie wyłączeń (np. dotyczących określonych grup pracowników), a także obejmowanie układem osób niebędących pracownikami (np. świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – art. 239 § 2 k.p.). Możliwe jest również stosowanie układu do innych podmiotów niż te, dla których go zawarto. Po pierwsze, strony uprawnione do zawarcia układu mogą rozszerzyć obowiązywanie układu przez zawarcie porozumienia o stosowaniu do nich w całości lub części układu, którego nie są stronami (art. 241¹⁰ k.p.). Po drugie, rozszerzenia stosowania układu może dokonać także, w trybie art. 241¹⁸ k.p., minister właściwy do spraw pracy. Rozszerzenie obowiązywania układu, bez względu na sposób jego dokonania, może mieć jednak tylko ściśle określony zakres podmiotowy – dotyczy konkretnych, indywidualnie określonych pracodawców oraz zatrudnionych u nich pracowników. Prawu polskiemu nie jest zaś znany system generalnego rozszerzania zakresu obowiązywania postanowień układowych.

Należy wspomnieć, że również ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. *o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego* przewiduje w art. 2 ust. 4 możliwość zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy obejmujących ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach reprezentowanych w Trójstronnej Komisji oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców. Tego rodzaju ponadzakładowe układy zbiorowe również obejmują jednak tylko ograniczony krąg pracodawców i pracowników. Zgodnie z art. 2 ust. 4 ustawy wiążą one tylko pracodawców lub grupę pracodawców zrzeszonych w organizacjach reprezentowanych w Komisji, a zatem nie mają zasięgu generalnego.

Warto także zauważyć, iż w warunkach polskich ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy jest objętych ogółem jedynie około 390 tysięcy pracowników, w głównej mierze pracowników sfery budżetowej.

Ponadto strony Trójstronnej Komisji mogą zawierać porozumienia, których przedmiotem są wzajemne zobowiązania stron służące realizacji celów w postaci godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego, dążenia do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego (art. 2a ust. 1 i 2 w zw. z art. 1 ust. 1 i 2). Przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców w Komisji nie mają jednakże środków

prawnych, aby narzucić respektowanie ustaleń stronom układów i porozumień zbiorowych na niższych szczeblach.

W kontekście powyższego wymaga również zwrócenia uwagi, iż art. 18 dyrektywy 2003/88/WE odnosi się do istnienia systemu ustawowego zapewniającego zawieranie układów zbiorowych lub porozumień na szczeblu krajowym lub regionalnym w sprawach objętych tą dyrektywą. Możliwość wykonywania dyrektyw przez partnerów społecznych w Polsce musi uwzględniać ograniczenia wynikające z brzmienia art. 9 k.p. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być bowiem mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W obecnym stanie prawnym partnerzy społeczni nie mają zatem możliwości, bez wyraźnego upoważnienia ustawowego, zawarcia na żadnym poziomie układu, wiążącego porozumienia zbiorowego regulującego wydłużenie okresu rozliczeniowego.

W świetle przedstawionych rozważań należy uznać, iż w Polsce dla potrzeb wykonywania postanowień dyrektywy 2003/88/WE – wobec braku systemu ustawowego zapewniającego zawieranie układów oraz porozumień zbiorowych na szczeblu krajowym lub regionalnym – prawidłowe jest stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych na właściwym – czyli określonym w ustawodawstwie krajowym – szczeblu.

2 powołaniem

MINISTER
Władysław Kosiniak-Kamysz
Władysław Kosiniak-Kamysz